

Landeia

ALDIZKARI SINDIKALA / REVISTA SINDICAL

■ HAUTESKUNDE
SINDIKALAK

**Botoz boto
ELAk %40
gainditu du EAEn
eta ia %21,
Nafarroan**

■ KONTSEILUA

**"El euskera
debe ser un
factor de unión"**

■ ZERBITZU ENPRESAK

**Langileak
alokagai**

**EL TRABAJO
A TIEMPO PARCIAL
ACENTÚA LA
DISCRIMINACIÓN
FEMENINA**

Castigo de mujer

Landeia

AURKIBIDEA SUMARIO 67

- 4** **HITZA HITZ** CON NOMBRE PROPIO
Joxe Mari Larrañaga, ELA-Metaleko idazkari nagusia: "Negoziatzeko lotsarik ez"
- 5** **GAIA** TEMA
Willy Thys, presidente de la CMT expresa su apoyo al proceso de paz abierto en Euskal Herria. Declaración de la CMT sobre el tema
- 6/7** **ZER BERRI** ACTUALIDAD
Negociación colectiva y actividades confederales
- 10** **INGURUGIROA** MEDIO AMBIENTE
La tierra echa humo
- 11** **SALUD LABORAL** LAN OSASUNA
L.P.R.L.: Prevenir para no llorar
- 12/13** **ELKARRIZKETA** ENTREVISTA
Xabier Mendiguren: "El euskera debe ser un factor de unión"
- 14/15** **MUNDU ZABALEAN** INTERNACIONAL
Globalización con rostro humano
50 años de Derechos Humanos
- 20/21** **GURE JENDEA** GENTE NUESTRA
"El cazador cazado". Enrique Mellado espera ansioso la apertura de la temporada de caza
- 22/23** **EKONOMIAZ** LAS CUENTAS CLARAS
Amenazas de recesión. Laburrean
- 25** **HARIRA** HABLANDO CLARO
Amaia Aldasoro, del gabinete técnico, escribe sobre Calidad
- 26/27** **LEGEAREN BUELTAK** PAGINAS JURIDICAS
Grebaren aurkako eskuliburua
Licitud de la huelga de solidaridad
Calendario laboral para 1999
- 28/29** **ENTRESAKA** DE TODO UN POCO
Cartas, frases y hemeroteca
- 30/31** **HILEKO KRONIKA** CRONICA DEL MES
Sólo faltó Manolo, "el del bombo"

ERREDAKZIO TALDEA

Director / Zuzendaria: German Kortabarria
Coordinadora / Koordinatzailea: Nerea Ispizua
Redactores / Idazlariak: Gabriel Zeberio, Juan Antonio Korta, Valentín Bengoa, Mikel Noval, Bizente Harriola, Amaia Betelu, Iñigo Sagarna, Alberto Fernández de Monje y Amaia Aldasoro
Edita / Argitarazle: ELA, Euskal Sindikatua
Imprime / Moldiztegia: Gestingraf
Depósito legal: BI-195-98

3 y 24

Aukerako lana, baina norentzat?

Lanaldi partziala, erabateko bereizkeria

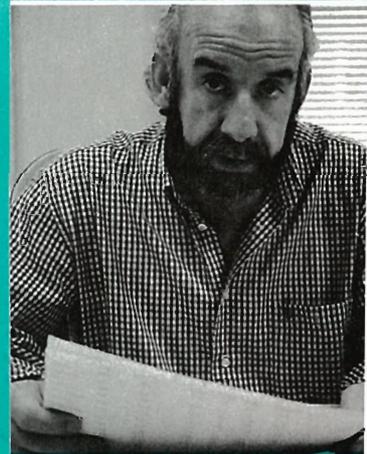
Lanaldi partzialeko enpleguaren egoera eta ondorioen azterketa. Lan merkatuan sartzeko modu hau inposatzen zaienen –gehienbat emakumeak– kalterako da



8-9

"Aquí las elecciones sindicales son fiables al cien por cien"

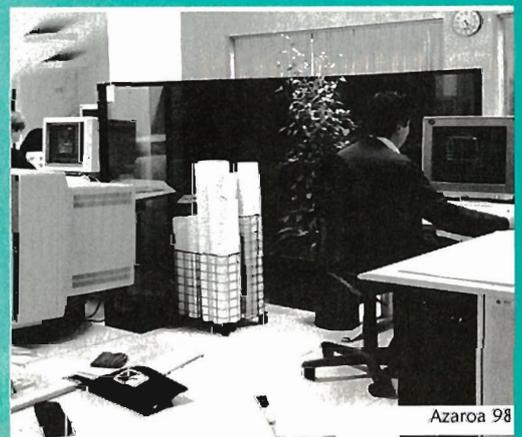
Eusebio Alberdi, responsable de elecciones sindicales, valora y analiza las características del proceso electoral, tanto en la CAPV y Navarra. Aporta, también, los resultados obtenidos hasta el momento



16-19

Empresas de servicios "Se alquila mano de obra"

Cada día proliferan más las empresas de servicios, paraguas bajo el que se cobijan negocios tan lucrativos como ilegales de préstamo de trabajadores/as



Trabajo a medida ¿de quién?

Se está hablando mucho del contrato a tiempo parcial, sobre todo en el contexto del acuerdo de gobierno y sindicatos españoles sobre la materia. Para el discurso oficial este contrato es el no va más de la libertad y la comodidad. Se destaca su "carácter voluntario y la posibilidad que ofrece como respuesta a las necesidades de carácter personal, familiar, formativo y profesional de los trabajadores y trabajadoras" (preacuerdo Gobierno-UGT-CCOO). Sería casi un contrato de diseño que cada uno/una se va confeccionando a la medida de sus necesidades, intereses e incluso hobbies.

Desgraciadamente, la realidad es otra. Un primer dato, el de que tres de cada cuatro personas con contrato a tiempo parcial sean mujeres, es suficiente para ponernos en guardia en un mundo laboral en el que mujer y discriminación suelen ser sinónimos.

Más datos de la realidad: nueve de cada diez mujeres con contrato a tiempo parcial preferiría un trabajo de jornada completa. En la inmensa mayoría de los casos el contrato a tiempo parcial no es, por tanto, una opción, sino un mal menor que el paro.

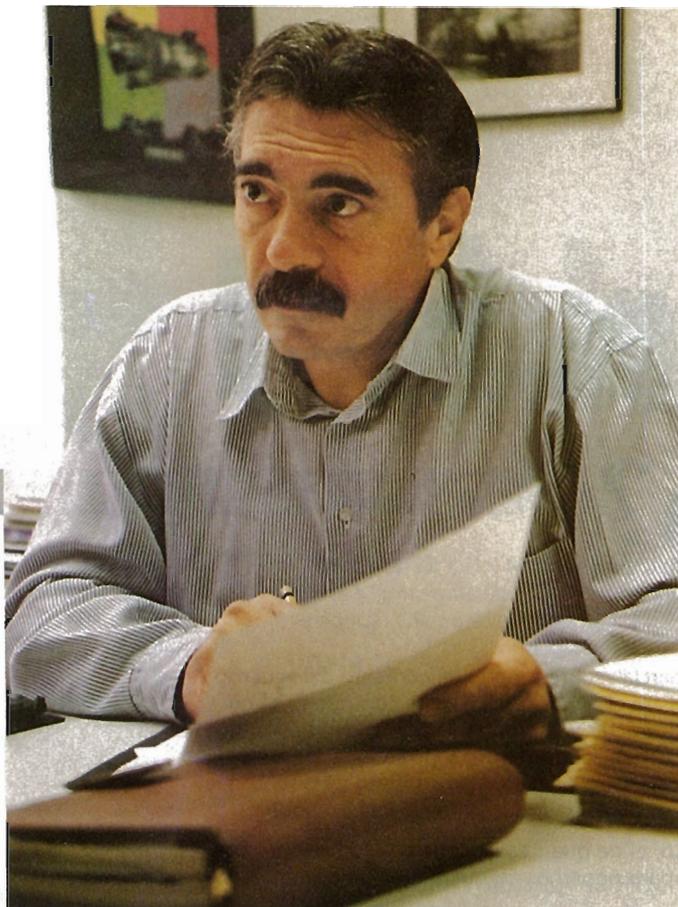
En la práctica este tipo de contrato se aplica preferentemente a actividades auxiliares o marginales y el salario promedio ronda las 66.000 pesetas mensuales. Si a ello añadimos que frecuentemente es un trabajo a deshoras -los horarios se fijan en función de los intereses de la empresa-, que genera coberturas y prestaciones sociales muy limitadas, y que el personal a tiempo parcial suele ser más fácil de despedir y sustituir, nos encontraremos ante una realidad bien distinta a la del discurso oficial.

El contrato a tiempo parcial facilita el acceso de la mujer a un empleo, afirman sus propagandistas. Lo que no dicen es que se trata del acceso a un estado de discriminación normalizada, que perpetúa la posición dependiente y subalterna de la mujer trabajadora: lo escaso del salario y las coberturas sociales confirman el carácter de segundo ingreso de este "salario femenino"; la naturaleza auxiliar o marginal de las funciones realizadas hace impensable la promoción profesional; la menor duración de la jornada de trabajo fuera de casa acentúa la dedicación de la mujer al trabajo dentro de casa, confirmado así como tarea femenina... En definitiva, como ha escrito Begoña Díez de Ulzurrun, responsable del Área de Igualdad de ELA, "el contrato a tiempo parcial mantiene a las mujeres en una situación de inseguridad económica que acentúa su posición subalterna, encerrándolas en un círculo del que difícilmente podrán escapar".

El contrato a tiempo parcial aparece en consecuencia, en toda su crudeza, como un tipo de trabajo a la medida de las empresas -flexible, barato y sumiso. Un tipo de contrato que gusta también al Gobierno, cuya estrategia de empleo se reduce a liberalizar el mercado de trabajo; y ¿qué mejor exponente de la ley del mercado que el contrato a tiempo parcial?

Es preciso reconocer, para concluir, que existen casos en los que el trabajo a tiempo parcial obedece a circunstancias y se desarrolla en condiciones distintas. Se trata, en cualquier caso, de excepciones. La norma general sigue siendo, desgraciadamente, la que hemos descrito.





Negoziatzeko lotsarik ez

Enplegua eta ezegonkortasuna

Ekonomia eta industriaren bolada onari esker sortzen ari den enplegua urria eta eskasa da.

Urria, aberastasunaren hazkundearekin zerikusirik ez duela; langabezia maila behar bezala murrizteko aski ez delako; eta batez ere, orain arte lanaldiaren taxuzko murrizketa bat lortzeko gauza izan ez garelako, enplegua sortzeko biderik aproposena horixe dela dakigun arren.

Eskasa, sortzen diren lanpostu horiek ezegonkorrak direlako: aldi baterako kontratuak, zabor-kontratuak, ABLEak, zerbitzu azpikontratuak... Horrelakoxea da eskaintzen den enplegu gutxi hori.

Beraz, gure buruarekiko zintzo jokatu nahi badugu, lanaldiaren murrizketa eta aparteko orduen aurkako borroka ditugu datorren urteko negoziatziorako oinarriak.

Soldatak

Azken urteotan guztiz galdu da mozkinen eta soldaten igoeraren arteko erlazioa. Eta gainera soldatak 'baretu' egin behar direla esaten digute behin eta berriz.

KPIren zirkulo itxitik aldegin beharra dago: ez dugu puntu erdi, ez puntu osoko igoeraren bila joan behar. Hara hor IG Metall sindikatu alemaniarra: prezioen igoera %1 ingurukoa delarik, 1999rako %6,5ko igoera mahairatuko du. Bide horixe hartu behar dugu, inolako beldur eta aurreiritzi faltsurik gabe.

Horiez gero ia igaro dugu hauteskunde sindikal prozesuaren unerik trinkoena; ahalegin haundiak eskatu dizkigu, baina baita emaitza oso onak eman ere. Gainera, uneotan hitzarmen kolektibo eta enpresa-itun ugari iraungitzen da, eta horregatik ezinbestean lanari ekin behar diogu.

Hortaz, 1999rako Gipuzkoako Metal hitzarmena eta 200 bat hitzarmen edo enpresa-itun dauzkagu negoziatzeko.

1997ko hitzarmenen negoziazioa prestatzeko esperientzia, antolaketari dagokionez, oso ona eta aberasgarria izan zenez, orduan erabili genituen irizpideei eustea komeni litzateke:

- Negoziatio prozesua aurreratzea, hitzarmena sinatu eta indarrean sartzen deneko unea ahalik gertuen egin daitezen.
- Hitzarmen bakoitzarekin zerikusia duten langile partaidetza, areagotzea, bai plataformak egiterakoan, bai mobilizazioetan eta erabakiak hartzeko unean.
- LABekiko ekimen batasuna sendotzea, batik bat UGT eta CC OOek negoziatio kolektiboari buruz gero eta jarrera zentralistagoa dutela kontutan izanik.

Horrek guztiak prestakuntzari erabateko arreta eskaintzea eskatzen digu: plataformak egitea, helburuak finkatzea, biltzarrak, bilerak, girotzea, etab. Izan ere, gero eta argiago ikusten baita emaitza onak lortzeko aukera prestakuntza horren araberakoa izango dela.

Zer errebindikatu behar dugu? 99rako helburuak aurreko urteetakoekiko ez dira oso desberdinak, gure arazo nagusiei erantzun behar baitiete: enplegua, ezegonkortasuna eta soldatak.

JOXE MARI LARRAÑAGA
ELA-METALEKO idazkari nagusia

Willy Thys, presidente de la Confederación Mundial del Trabajo

“El conflicto vasco se soluciona con diálogo, democracia y libertad”

Willy Thys, secretario general de la Confederación Mundial del Trabajo, organización que engloba a más de 26 millones de trabajadores/as en el mundo, expresó su apoyo al proceso de paz abierto en Euskal Herria durante la visita de dos días que realizó a ELA.

Lanaren Munduko Konfederazioko burua den Willy Thysek hiru eguneko bisitaldia egin zuen Euskal Herria ELAren gonbitea onartuz. Gure herriak bizi duen egoera politiko eta sozialarekin batera, Ekialde urruneko krisialdiaren ondorioak izan zituen aztergai ELAko arduradun nagusiekin izaniko bileretan.

Nazioarteko Moneta Fondoak hartu dituen erabakiak gogor gaitzetsi zituen Thys jaunak. Bere esanetan, erakunde honek eraman duen murrizketa politika erabat kaltegarria izan da ekialdeko langileentzat, txiro eta aberatsen arteko aldeak nabarmenki handitu baititu. “Indonesiako auzo batzuetan, adibidez –zioen Thysek–, gosea nagusitu da, eta gure erakundearen zeregin bat azken hileotan arrosa banatzea izan da”.

Lanaren Munduko Konfederazioko buruaren hitzetan, ekonomiaren globalizazioari aurre egin behar dio mugimendu sindikalak. Bere iritziz, “egungo liberalizazio basati honek ez du mugarik eta aberastasunaren konzentrazioa besterik ez dakar”.



Inbertsioei buruzko Aldeanitzeko Akordioak (IAA, erdaraz AMI) dakartzan arriskueta ere jardun zen Thys jauna, eta akordio honek inbertsitzaileei suposa liezaizkikeen abantailak azpimarratu zituen. Lanaren Munduko Konfederazioak inbertsioen kontrolerako nazioarteko esparru bat aldarrikatu zuen.

DECLARACION DE LA CONFEDERACION MUNDIAL DEL TRABAJO

A lo largo de años la Confederación Mundial del Trabajo ha seguido con preocupación la permanencia en Euskal Herria de un conflicto violento en el que derechos humanos tan básicos como los que se refieren a la vida y a la libertad han sido reiteradamente vulnerados. La Confederación Mundial del Trabajo acoge por ello con satisfacción la coyuntura de esperanza que se abre tras la decisión de alto el fuego total e indefinido anunciada por ETA.

La Confederación Mundial del Trabajo ve necesario que esta coyuntura favorable sea aprovechada para encauzar el conflicto hacia vías de resolución definitiva, animando a las partes implicadas a abordar los problemas que subyacen en el conflicto vasco con la

voluntad sincera y decidida de construir un escenario estable de paz.

La Confederación Mundial del Trabajo considera que este escenario de paz deberá establecerse sobre el acercamiento y diálogo entre partes enfrentadas, la renuncia al uso de la violencia como instrumento de acción política, la aceptación de todas las ideas y sensibilidades que concurren en la sociedad vasca y el compromiso de todas las partes de respetar las decisiones que de forma pacífica y democrática adopten sus ciudadanos y ciudadanas.

La Confederación Mundial del Trabajo cree de justicia destacar la aportación y el compromiso activo del movimiento sindical vasco y en particular de su afiliada Solidaridad de Trabajadores

Vascos (ELA) para la reconducción del conflicto vasco hacia cauces de resolución y avanzar conjuntamente en la democracia.

La Confederación Mundial del Trabajo, en coherencia con su compromiso histórico con la paz, la justicia, la libertad y la defensa de los derechos humanos individuales y colectivos, reitera su apoyo a este proceso de paz y su solidaridad con los trabajadores y trabajadoras de Euskal Herria.

Bilbao, 15 de octubre de 1998

Negociación colectiva

Negoziatio Kolektiboa

SERVICIOS PUBLICOS

La negociación colectiva del sector público vasco, amenazada

La Federación de Servicios Públicos de ELA ha criticado en el seno de la Mesa General de la Función Pública la falta de voluntad negociadora del Gobierno vasco. En el transcurso de la última reunión de la Mesa General, la FSP presentó un documento en el que se criticaba "el nulo respeto a lo pactado por parte de la Administración vasca".

Al mismo tiempo, desde la Federación de Servicios Públicos se plantea la necesidad de reforzar la negociación colectiva en este sector, ante los constantes ataques por parte del Gobierno central. En este sentido, ELA recuerda que la suspensión de la Ley de Presupuestos de 1997 y el recurso interpuesto contra el Acuerdo para el Personal de Justicia ponen en cuestión la capacidad negociadora en el ámbito de la CAPV.

"Ante lo que está sucediendo -subraya este documento- el Gobierno vasco no puede quedarse en la interposición de un simple recurso o en la presentación de las alegaciones pertinentes ante el Tribunal Constitucional". Por ello, insta

al ejecutivo autónomo a que defina una estrategia de confrontación para salvaguardar la negociación colectiva en el sector público vasco.

El gobierno central sube los salarios a quienes más ganan

La comisión sectorial de la Administración del Estado ha denunciado los altos incrementos salariales que algunos cuerpos de élite de la administración central han tenido desde que el Partido Popular está en el gobierno, mientras que a la gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras se les han congelado los salarios o incrementado el IPC, en el mejor de los casos. La subida decretada este año en los colectivos de Inspectores de Trabajo e Intervención General ha sido del 9,4% y del 16,3%, respectivamente, lo que contrasta con la pérdida del poder adquisitivo que han sufrido los restantes trabajadores de la administración central.

Según ELA, "esta discriminación, que genera diferencias abismales entre los distintos cuerpos, en nada beneficia a la modernización de la administración y repercute, por el contrario, en la atención al ciudadano".

La policía local de Barakaldo, sin calendario laboral

Una treintena de delegados y delegadas de ELA, LAB y CSIF, en su mayoría miembros de la Policía Municipal de Barakaldo, desplegaron una pancarta en el pleno municipal para exigir la negociación de su calendario laboral, que se modificó "unilateralmente" por el responsable de área.

Despidos en la residencia de Zorroaga

Los sindicatos ELA, LAB y CCOO han denunciado el posible despido de la tercera parte de la plantilla de la residencia de ancianos de Zorroaga, dependiente del Ayuntamiento de Donostia. La junta de Zorroaga "ha decidido unilateralmente poner en la calle a 37 empleados/as interinos sin plantear nuevas ofertas de empleo".

CONSTRUCCION

Aumenta la siniestralidad laboral en Navarra

La Federación de Construcción y Madera ha denunciado el incremento de siniestralidad registrado en Navarra entre los meses de enero y junio. En este periodo hubo en la Comunidad foral 8.716 accidentes laborales, de los cuales 116 fueron graves.

La mayoría de estos accidentes tuvieron lugar en el sector de la construcción, donde aumentó de 19 a 28 la cifra de accidentes laborales de carácter grave. En opinión de Fernando López, responsable del sector en Navarra, "el altísimo nivel de precariedad e inestabilidad existente en el sector es una de las causas de este incremento".



Confederación Konfederazioa



Zergen erreforma, errenta handien mesedetarako

EAEko Gizarte eta Ekonomia Kontseiluak (GEK) ez zuen onartu zergen erreformarako proposamenari buruzko "Liburu Zuria". Erakunde honetako osoko bilkuran ELA eta LAB sindikatuak bozketan abstenitu egin ziren, eta ondorioz batzordean burututako txostenak ez zuen behar adineko boturik lortu. Bi sindikatuok bilkura honetan aurkeztu zituzten zuzenketak atzera bota zituzten erakunde beste taldeek. ELA eta LABen iritziz, erreforma hau "errenta handien mesedetarako" prestatu da, eta kapitalen irabaziek "lehentasunezko tratamendua" jasotzen dute. Bestalde, ez da jasotzen iruzur fiskalaren aurkako neurri zehatzik.

PFEZ berriarekin hiru aldundiek 44.000 miloi pezeta gutxiago jasoko dute; ELA eta LABen esanetan galera horrek eragina izango du gastu sozialean.

UPN eta CDN alderdiek Nafarroan hitzartu duten erreforma ere gaitsetzi dute bi sindikatuok, eta mobilizazioak iragarri

dituzte Parlamentuak osoko bilkuran gaia eztabaidatzen duen egunerako.

ELA y LAB analizan con Intxaurreaga las negociaciones en el CRL

Los secretarios generales de ELA y LAB, José Elorrieta y Rafa Díez Usabiaga, se entrevistaron con el Consejero de Trabajo, Sabin Intxaurreaga, para analizar el desarrollo de las negociaciones que para la creación de empleo se desarrollan en el Consejo de Relaciones Laborales.

Ambos fueron tajantes al afirmar que no es posible un acuerdo parcial que "sólo incluya el contrato de sustitución". En este sentido, advirtieron que el acuerdo debe incluir aspectos tales como las horas extraordinarias, la precariedad y la reducción de jornada. El secretario general de ELA señaló al término del encuentro que "las posiciones en el CRL están todavía muy alejadas".

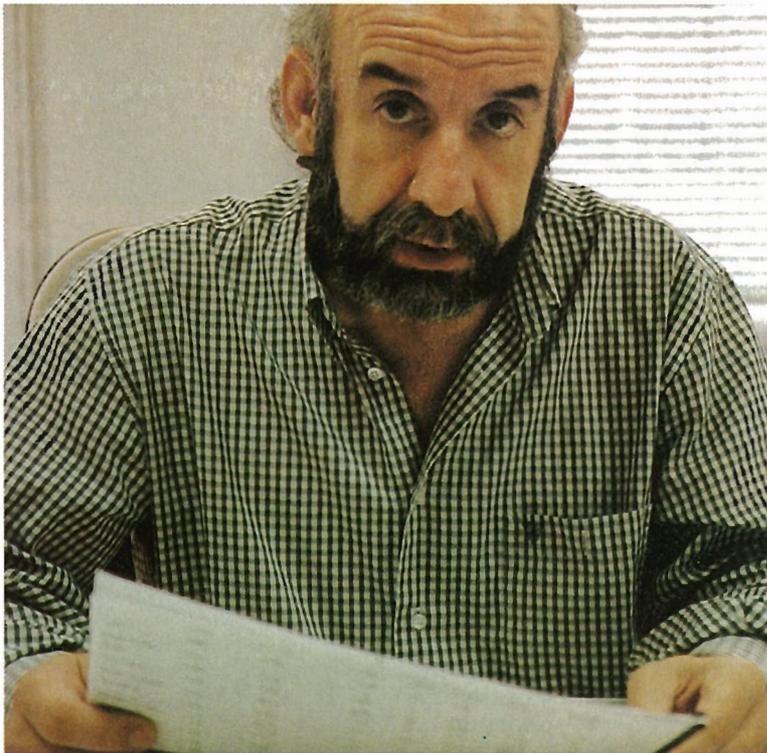
Juan Antonio Korta



El pasado 6 de noviembre el Comité Nacional de ELA aprobó las líneas reivindicativas de la negociación colectiva de 1999.

Decálogo reivindicativo en materia de salario y empleo

- Exigencia de subidas salariales reales, añadiendo a la inflación los aumentos de productividad. Siguiendo este criterio, las Federaciones Profesionales establecerán las reivindicaciones salariales a plantear en los distintos sectores.
- Reducción sustancial del tiempo de trabajo que suponga un avance real hacia el objetivo de la jornada de 35 horas de trabajo.
- Eliminación de las horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor y aquellas otras estrictamente necesarias para la producción que, en cualquier caso, serán objeto de descanso compensatorio.
- Concretar acuerdos de nuevas contrataciones en los convenios y pactos de empresa.
- Control de los contratos temporales, fijando el número máximo que en la empresa debe tener esta modalidad de contratación.
- Exigir que los salarios y la totalidad de los contenidos del convenio se apliquen al personal temporal, evitando todo tipo de discriminación.
- Incorporar cláusulas de conversión de contratos temporales en indefinidos, estableciendo el número de los que deben pasar a fijos durante la vigencia del convenio.
- Incorporar tablas salariales a todos los convenios y pactos de empresa para que al nuevo personal se les apliquen las retribuciones existentes en la empresa en vez de las tablas del convenio sectorial.
- Continuar con el proceso que hemos venido desarrollando respecto a las ETTs, introduciendo cláusulas que obliguen a la aplicación de las condiciones del convenio sectorial y/o de empresa a los trabajadores/as en misión.
- Abrir esta misma línea de trabajo -cláusulas de aplicación del convenio sectorial y/o empresa usuaria o principal- a las empresas de servicios.



Eusebio Alberdi, coordinador de elecciones

“Aquí las elecciones sindicales son fiables al cien por cien”

—¿Cómo van las elecciones sindicales?

—Con la reforma del mecanismo de elecciones sindicales que tuvo lugar hace algunos años se pasó del periodo electoral cerrado al sistema de cómputo permanente. Pero como consecuencia de la dinámica de elecciones previa a la reforma legal, el mayor número de representantes sindicales sigue eligiéndose en pocos meses, sobre todo en la CAPV: el 85% de las representaciones se renovarán entre septiembre y diciembre de este año. En Navarra, la mitad de la representación sindical se elegirá en 1999.

Transparencia

—En la CAPV y Navarra las elecciones sindicales tienen una característica especial, respecto del Estado:

—Así es. Hay que subrayar la limpieza y transparencia del proceso electoral. En consecuencia, los resultados son fiables al 100%. Por una parte, porque el mecanismo de comprobación de resultados es consecuencia de un acuerdo entre los cuatro sindicatos más importantes, y por otra, porque existe un control externo, ejercido por la administración en la CAPV.

Sindikatu baten
izenean aurkezteak
langilea eskubideen
alde mugitzen dela
adierazten du

—¿Qué pasos se dan para determinar los resultados?

—Una inspección verifica las elecciones que se han llevado a cabo, y los resultados se aprueban por unanimidad en una comisión donde están representados los cuatro sindicatos. Si surge algún problema, el asunto queda en manos de un árbitro. Este control garantiza que no se inventen delegados.

—¿Qué tal soportan los empresarios las elecciones? ¿Es algo normal o surgen problemas?

—Se pueden diferenciar dos situaciones al respecto: en las empresas medianas y grandes y en sectores como la administración pública, las elecciones se hacen con total normalidad.

Por el contrario, en muchas empresas pequeñas, sobre todo del sector servicios, resulta cada vez más difícil, bien porque las plantillas son cada vez más reducidas —en muchas ocasiones, porque se fragmentan de manera artificial precisamente para evitar la posibilidad de que se elija representación sindical—, bien porque la precariedad del empleo es muy acusada: quien tiene un contrato temporal no se suele atrever a presentarse como candidato por miedo de que no le renueven el contrato.

Elecciones trascendentales

—¿Por qué tienen tanta importancia las elecciones sindicales?

—Para los trabajadores y trabajadoras, el hecho de presentarse y ser elegido en nombre de una organización sindical supone un paso importante, porque significa que se están moviendo en defensa de sus derechos.

Por supuesto, estas elecciones también tienen gran trascendencia para las organizaciones sindicales, y hay que obtener resultados positivos, porque eso supone una ampliación de su ámbito de influencia; cuanta mayor representación tenga un sindicato, más personas habrá dispuestas a militar, y esto permite plantear una acción sindical más ambiciosa.

—Es lo que ha hecho ELA...

—Sí, no podemos olvidar que en los últimos años este sindicato ha dado pasos importantes para el progreso de la sociedad y de la clase trabajadora vasca, y ello ha sido posible gracias a su amplia base en el mundo del trabajo. Y para poder seguir avanzando en esa línea nos es imprescindible consolidar nuestra presencia.

G. Zeberio

Arrakasten kronika

Liderrei txirrindulari artean gerta ohi zaien legez, lehena izatea arazoa izan liteke hauteskunde sindikaletan ere, beste guztiak zure aurkako laisterketan abiatzen baitira. Halere, lidergoa sendoa denean, lantoki bakoitzean egindako lanaren fruitu, pelotoiaren aurretik abantaila lasaiaz joatea ere posible egiten da. Hauxe dugu ELAren kasua.

Azpiko koadroak EAE, Nafarroa eta orotara hego Euskal Herriko ikuspegi orokorra ematen digu, eta hor ikus daiteke azaroaren 9an ELA bere nagusitasunari eusten ari zaiola. Baina xehetasun bat kontutan izan behar da, Eusebio Alberdi hauteskunde koordinatzaileak dioenez: "Berez orain arteko hauteskunde gehienak ELAk duela lau urte lortu zituen ordezkariak berritzeko izan dira, eta hor bestek merkatua jateko aukera izan dute".

Horregatik, 94ko emaitzak bere hortan geratzea oso ona da; Alberdiren arabera, "hemendik aurrerako hauteskundeetan gure portzentaiak are gehiago hobetuko dira".



Enpresa zehatzetan ere emaitza oso pozgarriak erdietsi ditu ELAk, sektore eta eskualde guztietan:

Sindikatuak aspaldidanik gehiengo nagusia duen sektore batean, EAeko administrazio orokorrean, eman diren botuen %45a lortu du, azken urteotan itxuragabeko erasoak jasan dituen arren. 32 ordezkariarekin, ELA beste guztien oso aurretik dago: LABek 19 lortu ditu, CC OOek, 11, eta UG Tk, 10.

Aurretik inongo ordezkariarik ez zuen beste enpresa

batzutan, berriz, egundoko arrakastak izan ditu ELAk: Gasteizko Gamesa aeronautika lantegian, adibidez, lehenengoz sartu denean komiteko 13 kideetik 5 lortu ditu ELAk, eta gainontzekoek (UGT, CC OO, USO eta LAB), bina.

Antzerako zerbait gertatu da Laudioko Vidralan: Aurretik ELA ez zegoen enpresabatzerdean, eta azaroaren 9an izandako hauteskundeetan irabazi egin du: 4 lagun izango dira batzordean sindikatuaren

izenean, UGTrenak adina. -honi botuz ia %50eko alde atera dion arren-; LABek eta CC OOek bina kide lortu dituzte, eta USOk, berriz, 1.

Nafarroako egoera bitxia

Nafarroan gauza bitxia gertatzen da: behar bada azken urteetan etengabe gorantz egin duelako, CC OO eta UGT itsu-itsuan ari dira ELAren aurkako kanpaina egiten, lantoki eta komunikabideetan, sasi-argudio politikoak erabiliaz.

Alabaina, Erresuma zaharreen ere langileek ELAren ibilbidea -gogoan soilik beren eskubideen defentsa duena- eskertu egiten dute: hortxe daude metalgintzako bi adibideak. Lesakako Aceralian (Laminaciones zaharra) komiteko 23 kideetik 10 lortu ditu ELAk (lehenagoko 9ak hobetzea aski zaila zen), eta hurrengo indarra LABena da, 6 ordezkariarekin. Comansako beharginek (200 lagun inguru), ordea, argiago ikusi dute: bertako 9 ordezkariak ELArentzat izan dira.

RESULTADOS DE ELECCIONES SINDICALES A FECHA DE 9-XI-98

	ELA	UGT	CC OO	LAB	BESTEAK	GUZTIRA
Araba	727	579	382	253	412	2.353
	30,90%	24,61%	16,23%	10,75%	17,51%	
Gipuzkoa	2.180	508	777	1.134	367	4.966
	43,90%	10,23%	15,65%	22,84%	7,39%	
Bizkaia	2.934	1.295	1.356	769	904	7.258
	40,42%	17,84%	18,68%	10,60%	12,46%	
EAE-CAPV	5.841	2.382	2.515	2.196	1.683	14.577
	40,07%	16,34%	17,25%	15,06%	11,55%	
Navarra	970	1.415	999	533	715	4.632
	20,94%	30,55%	21,57%	11,51%	15,44%	
Euskal Herria	6.811	3.797	3.514	2.689	2.398	19.209
	35,46%	19,77%	18,29%	14,00%	12,48%	



Reunión de Buenos Aires sobre el cambio climático

La tierra echa humo

Del 2 al 13 de noviembre ha tenido lugar en Buenos Aires la reunión de las partes implicadas en el Convenio sobre el Cambio Climático. Se han debatido, entre otros, los mecanismos de regulación del comercio de emisiones.

Lo acontecido en Kioto

La Cumbre sobre el Clima celebrada en Kioto en 1997 fue la mayor y más importante asamblea sobre el-clima celebrada hasta el día de hoy. En la misma se acordó un protocolo, legalmente vinculante para las partes, en virtud del cual se imponían límites a la emisión de gases que producen el efecto invernadero. Así pues, 39 estados se comprometieron, para el periodo de 2008-2012, a reducir las emisiones de gases en un porcentaje del 5,2%, tomando como base el nivel de emisiones de 1990.

Pero no todos los Estados las reducirán en la misma proporción ni de la misma manera. Por otro lado, la mayoría de los países no desarrollados presentes en Kioto no firmaron ningún compromiso.

Según las observaciones hechas por el Equipo Intergubernamental de Expertos, es necesaria una reducción del 25% en las emisiones globales para que sean observables sus efectos beneficiosos sobre el clima. Sin embargo, la presión conjunta ejercida por la coalición de las multinacionales del automóvil y de la energía han conseguido hasta ahora que los compromisos de reducción sean limitados.

Los gobiernos instrumentalizaron la reunión de Kioto para lavar su imagen: Los países ricos, máximos responsables del cambio climático, mostraron pocas intenciones reales de tomar medidas eficaces al proponer numerosas escapatorias que posibilitarán el incumplimiento del protocolo, y que constituyen, en resumen, el núcleo principal de los temas a tratar en Buenos Aires. Se proponen tres vías: el comercio de emisiones, la toma en consideración de los sumideros como compensadores de las emisiones de carbono (el enfoque de las "emisiones netas") y la toma en consideración unitaria y global de todas las fuentes de gases provocadores del efecto invernadero en vistas a su reducción (el enfoque de la "cesta de gases").

Comercio de emisiones

El comercio de emisiones se llevaría a cabo entre los 38 países que firmaron el protocolo de Kioto, y consistiría en que los países que durante el periodo 2008-2012 produzcan menos emisiones de las permitidas podrán vender a otros países la diferencia entre las emisiones permitidas y las emitidas.

Otro medio para realizar este comercio consistiría en establecer entre los países los medios para llevar a cabo la compra-venta de "unidades de reducción de emisiones". Por esta vía, los países ricos (así como las grandes empresas) estarían en situación de realizar inversiones en proyectos que reducirían aún más sus emisiones. De esta forma, el protocolo de Kioto puede convertirse en "el acuerdo comercial más importante de este siglo" donde el aire, su calidad y limpieza entrarán en el mercado de compra-venta.

Los enfoques de "emisiones netas" y "cesta de gases"

La "emisión neta" de cada país se calculará substrayendo al total de emisiones industriales de gases de efecto invernadero el total correspondiente a su absorción por los ecosistemas, por ejemplo mediante plantaciones forestales.

El enfoque de la "cesta del gas" consiste en considerar conjuntamente todas los tipos de emisiones de gas con efecto invernadero. Para ello, considerando la diferente capacidad de calentamiento atmosférico de cada una de estas fuentes, se convierten todas ellas a "equivalentes de CO₂". De esa manera, se propone la reducción de las emisiones más fácilmente reducibles, y se evita la obligación de reducir las emisiones de CO₂, que son precisamente las más problemáticas.

La ideología del mercado como solución fundamental a los problemas medioambientales toma peso en la reunión de Buenos Aires.

Iñigo Sagarna

Esta página de Medio Ambiente se publica con la colaboración del departamento de Ordenación del territorio, Vivienda y Medio Ambiente del Gobierno Vasco.

Debemos aprovechar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para trabajar más seguros

Prevenir para no llorar

En 1997, en la CAPV, 108 trabajadores perdieron la vida en accidentes de trabajo. En Navarra, los muertos en accidente de trabajo en el mismo año fueron 18. En el primer semestre de 1998, 56 trabajadores han muerto en la CAPV y 10 en Navarra como consecuencia de siniestros laborales. Hasta aquí algunos hechos que resultan aún más lamentables cuando existe la convicción de que una política adecuada de prevención de riesgos laborales hubiera evitado buena parte de esas muertes.

La prevención es, pues, clave, y para llevarla a la práctica debemos utilizar todos los medios a nuestro alcance, empezando por un instrumento legal tan importante como la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995.

El artículo 14.2 de esta ley recoge que los empresarios tienen la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, adoptar cuantas medidas sean necesarias para ello, desarrollar una acción permanente para perfeccionar los niveles de protección, cumplir con la normativa vigente y asumir el coste de estas medidas de seguridad.

Por otra parte, en diferentes artículos se recogen los derechos de los trabajadores que, fundamentalmente, son el derecho a la participación (art. 12) en la programación, control y gestión de la mejora de las condiciones de trabajo a través de

las figuras Comité de Seguridad y Salud y Delegados y Delegadas de Prevención; información (art. 18) de los riesgos generales de la empresa y específicos del puesto de trabajo; formación (art. 19), que debe ser suficiente y adecuada, y consulta (art. 33) con el empresario acerca de cualquier efecto sustancial para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Necesaria formación

Centrémonos por un momento en la figura de los delegados/as de prevención que, según el artículo 35 de la LPRL, son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención. Sus competencias son colaborar con la dirección, promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa, ser consultados por el empresario y ejercer una labor de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa.

Para ello es necesario que los delegados/as de prevención reciban una formación adicional al resto de los trabajadores. Esta formación (BOPV el 27 de enero de 1998) se divide en grupos: Normativa (conocimiento de la legislación y disposiciones generales), Técnica (conocimientos de la índole necesaria para desarrollar sus funciones) y específica (para los puestos de trabajo que requieren, por su alto índice de riesgo o complejidad una formación especial).

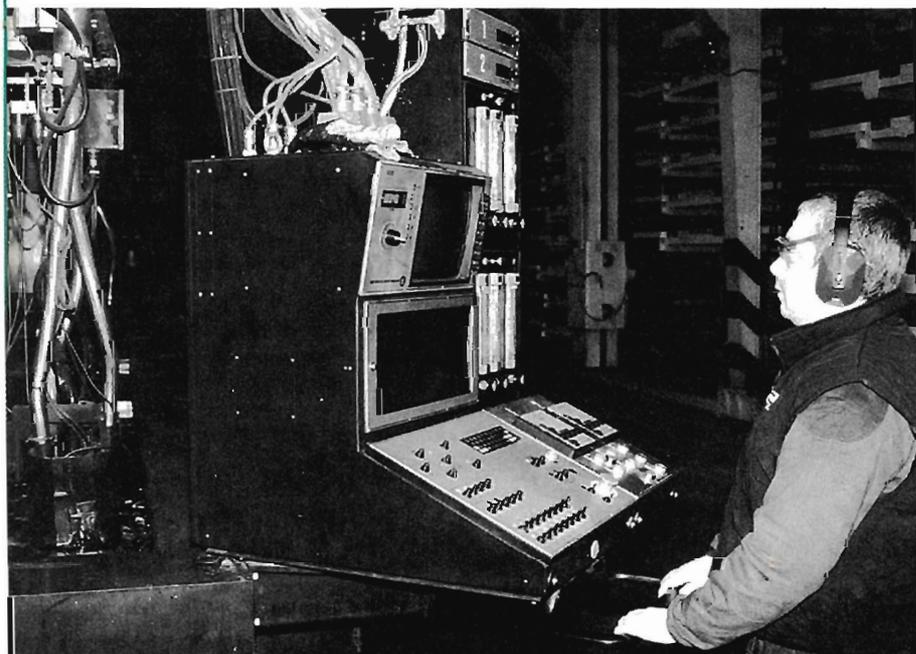
En cuanto a la formación básica (Normativa y Técnica) el acuerdo sienta las bases de las mismas y la divide en dos módulos de 16 y 32 horas, respectivamente. La formación normativa se impartirá por los sindicatos para sus propios delegados y delegadas de prevención, y la Técnica se impartirá por profesorado designado por Osalan, ambos sujetos a inspección y evaluación.

Esta formación es universal para los delegados y delegadas de prevención nombrados en cada empresa, y su asistencia se considera obligatoria para los convocados, por lo que las empresas deberán facilitar su asistencia. El tiempo dedicado a esta formación será considerado de trabajo a todos los efectos.

Todas las empresas han de cumplir con lo establecido en la LPRL, para que la citada ley no se quede en papel mojado sino que sea la referencia válida de una reglamentación preventiva adecuada y podamos trabajar de una manera más segura y sin peligros para nuestra salud.

No te quedes quieto viendo cómo trabajas en condiciones inseguras, exige que se implanten medidas preventivas destinadas a reducir o evitar los riesgos en tu puesto de trabajo y/o empresa.

Alberto Fernández de Monje



Ez zaitetz geldirik
egon; eska itzazu
arriskuak
murrizteko
neurriak

Xabier Mendiguren, traductor y destacada personalidad de la cultura vasca, es el secretario general de Kontseilua (consejo de los organismos sociales del euskara).

Esta institución, constituida hace un año en Durango, aglutina a 55 asociaciones, grupos y entidades. Mendiguren explica en esta entrevista los objetivos de Kontseilua, y habla de su primera gran iniciativa, la campaña "El acuerdo del siglo XXI: Bai Euskarari", que intenta reunir a la ciudadanía, los agentes sociales y partidos políticos vascos en torno a un objetivo común: la normalización del euskara.



Xabier Mendiguren, secretario general de Kontseilua, que promueve la campaña "El acuerdo del siglo XXI: Bai Euskarari"

"El euskara debe ser un factor de unión"

–¿Cómo valora Kontseilua la situación de nuestra lengua?

–Frente a los pesimistas, nosotros aceptamos que en estos últimos veinte años se han hecho cosas importantes e interesantes, especialmente en la CAPV; en menor grado en Navarra, y aun menos en Iparralde, donde el euskera no es oficial.

Por otra parte, vemos que si bien se han dado en la CAPV pasos notables en la enseñanza, los medios de comunicación o la cultura, existen también importantes lagunas en otros sectores, que son decisivos para el futuro de una lengua, como el mundo del trabajo, el poder judicial o el propio Gobierno Vasco, presenta realidades muy diferentes, y en la administración

En cuanto a la universidad, la UPV-EHU ha realizado un esfuerzo importante para normalizar la lengua en sus facultades, pero quedan otras universidades con escasa o nula presencia del euskara.

–El balance no es muy halagüeño...

–Somos críticos con la situación de nuestra lengua; no obstante, estamos esperanzados con su futuro, porque la gran mayoría de la sociedad es favorable a la normalización del euskara.

Compromiso social

–¿Es suficiente este respaldo?

–Hasta ahora ha sido fundamental, pero consideramos que ha llegado el momento de avanzar, de profundizar en el compromiso. Es hora de hacer un llamamiento a los agentes sociales. Hace

veinte años, cuando Euskaltzaindia organizó la primera campaña *Bai Euskarari*, la cuestión era manifestar el apoyo al euskara.

–¿Y ahora?

–Hoy, al cabo de cuatro lustros, hay que dar un paso más. Nuestra campaña lleva por título "El acuerdo del siglo XXI: Bai Euskarari". A través de ella queremos transmitir a los agentes sociales que la responsabilidad de su ámbito o espacio sólo la puede asumir cada uno, allí donde le corresponda.

–¿En qué se traduce esta petición?

–Proponemos que los agentes sociales firmen acuerdos. En primer lugar, planteamos que los 25 agentes sociales vascos de mayor peso –entidades financieras, clubes deportivos, sindicatos, cooperativas, etc.– manifiesten su voluntad de impulsar la normalización del euskara. Este compromiso influiría positivamente en otras muchas instituciones y personas.

Euskararen iraupena
lortu da; orain beste
urrats bat eman
behar dugu

—¿Cuál será el paso siguiente?

—A medida que las entidades sociales asuman compromisos, les pediremos que cada una vaya pensando qué puede hacer en su ámbito. Algunas organizaciones ya llevan bastante tiempo trabajando la normalización, y otras no han hecho nada. Pues bien, les planteamos que, a partir de la realidad que tengan, empiecen a dar pasos.

Por otra parte, nos estamos planteando proponer a los trabajadores y trabajadoras que aporten una cantidad equivalente a una hora de salario en favor del euskara; a las empresas les pediremos que contribuyan con otro tanto, según la cantidad obtenida en la plantilla.

Acuerdo político

—¿Qué se está planteando a los partidos políticos?

—A medio plazo, quizá el año próximo, habrá también un acuerdo político, cuyo borrador está en preparación. Estamos manteniendo contactos con diversos partidos, que se muestran favorables a ese acuerdo, y querríamos que lo firmaran todas las formaciones políticas. El núcleo del acuerdo sería la voluntad de impulsar y reforzar el proceso de normalización.

—Lo que se ha hecho hasta ahora, ¿va bien?

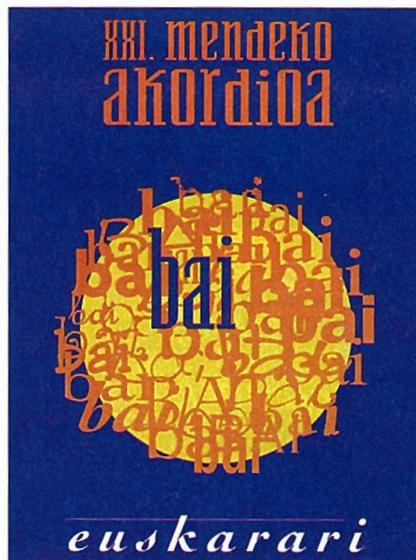
—Cuando se habla de impulsar la normalización, algunas personas lo entienden de una manera muy cuantitativa, pero no es cuestión sólo de cifras. En nuestra actual situación es importante el progreso armónico, homogéneo, del euskara.

Porque no sirve de nada hacer inversiones gigantescas en determinados sectores —en la enseñanza, por ejemplo— si a la hora de recoger el fruto de la inversión nos encontramos que en importantes sectores de la sociedad las puertas están cerradas o no disponemos de las estructuras necesarias: se echa a perder una rentabilidad importantísima. Aunque la cuestión de los recursos a emplear sea muy importante, nos importa también su utilización cualitativa.

El euskara es de todos

—Nuestra lengua es plural...

—El euskara no es patrimonio de ningún grupo, partido o ideología determinado; es patrimonio de todas las personas que viven en Euskal Herria, bien porque ya lo hablan, van a emplearlo a corto plazo o porque hay otros que, aunque no se consigan euskaldunizar, están a favor de la lengua y quieren que la hablen sus



“XXI. mendeko akordioa: Bai euskarari”

Oinarritzat duela hogeit urte izan zen kanpainaren lema hartuta, *Kontseiluak* bere asmoak gizarteratzeari ekin dio, beste kanpaina baten bitartez. Lehenik, herriz-herriz azalduko dira Kontseiluaren asmo eta helburuak; horretan ari dira dagoeneko Euskal Herri guztian zehar euskalgintzan diharduten erakundeetako ordezkariak biltzen dituzten 160 mahaietako kideak.

Gizartearen atxikipen orokorra, berriz, Euskal Herriko bost estadio nagusietan (Miarritze, Bilbo, Donostia, Gasteiz, Iruñea) izango den jaialdi erraldoi batetan islatuko da: Abenduaren 26ean izango den jaialdi honek euskararen lurraldearen hedadura adieraziko du; euskaldun bakoitza bere tokitik helburu beraren aldeko lana egiteko prest dagoela, eta euskararen modernitatea aldarrikatuko da, egundoko erronka teknologikoa izango baita (bost eskenatokiak ikus-entzunezko bitartekoez lotuta izango dira).

Kanpainaren 2. fasea:

1. Gizarte-eragileekiko akordioak

Gizarteko hainbat erakunde eta eragilek euskararekiko konpromiso zehatzak hartzea.

2. Akordio politikoa

Alderdi politikoek honen bidez euskararen normalizazio prozesua bultzatzeko borondatea adieraziko dute.

Kontseilua erakunde politikoekiko harremanetan dabil, eta akordioaren zirriborroa prestatzen ari da.

descendientes, que se llegue a una situación de normalidad.

En ese sentido, los integrantes de Kontseilua creemos que el euskara, para responder a los retos de futuro, debe estar en condiciones de convertirse en la lengua de todos los habitantes de Euskal Herria. Además, ello enriquece a la lengua: los contrastes y la pluralidad de opiniones implican que cualquier persona podrá estar a gusto en esta lengua. Por el contrario, si fuese patrimonio de un grupo determinado, habría más dificultades para integrar a nuevos hablantes.

Hoy Euskal Herria es plural, existen numerosas tendencias y puntos de vista, y el euskara debería reflejar esa pluralidad. El problema es que esta lengua se ha politizado por una y otra parte, quizá por parte de algunos con intención de beneficiarla, y por miedo a una nueva situación, por parte de otros.

¿Conflicto?

—Algunos plantean la normalización como fuente de conflicto.

—Lo primero que hay que aclarar es que los conflictos no se dan entre las lenguas, sino, en todo caso, entre sus hablantes. Y la convivencia de varias lenguas es posible, tal como ocurre en muchos países; es más, una persona puede ser partícipe de varias culturas y emplear una u otra lengua, según la ocasión. Tenemos que hablar de la pluralidad de culturas y lenguas como característica de nuestro pueblo. Hay que trabajar y cuidar esa realidad; será enriquecedor para todos.

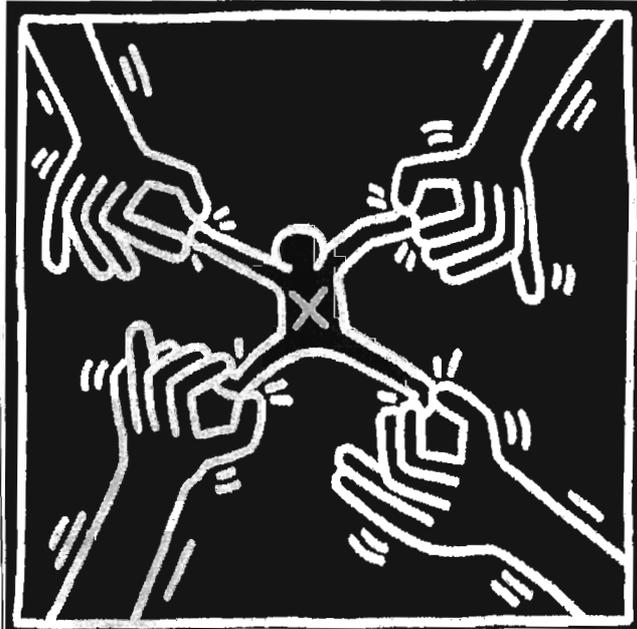
No podemos olvidar que el País Vasco es pequeño, que está obligado a vender gran parte de su producción fuera, y que mantiene relaciones con culturas y pueblos extranjeros. Por ello, la lengua no es fuente de conflicto, sino un factor enriquecedor. Si hay algo que nos puede unir a todos es el euskara. La igualdad llegará cuando el euskara pueda tener una normalidad similar a la del castellano o el francés. Mientras esto no se dé, siempre nos faltará algo, y las esperanzas de mucha gente se verán frustradas.

Nuestro planteamiento no contempla encerrar al euskara en *ghettos*; por el contrario, los vascohablantes hemos integrado las demás lenguas: nosotros conocemos el castellano y el francés; por desgracia, no ocurre lo mismo a la inversa, lo que provoca una asimetría. Para evitarla, todas las lenguas deben tener las mismas oportunidades.

Gabriel Zeberio

La CIOSL exige

Globalización con rostro humano



Empieza a venirse al suelo una década de tabúes. Los dogmas neoliberales admiten el contraste con la realidad y los fundamentalistas del mercado empiezan a batirse en retirada. Pero ¿cómo se rehace lo que ese fundamentalismo ha deshecho? ¿quién paga, cómo se paga la factura de los destrozos causados por un capitalismo borracho? La irresponsabilidad de especuladores y gobiernos nos ha conducido hacia una situación muy grave. Recientemente un informe de ELA alertaba: "Nos acercamos a una recesión mundial". Una recesión provocaría enormes sufrimientos sociales.

La advertencia del gabinete técnico de ELA, si de algo pecaba, era de moderada. El 15 de septiembre, el mundialmente conocido George Soros tuvo expresiones más duras en un escenario particularmente significativo. En el contexto del debate sobre la reforma del Fondo Monetario Internacional (FMI), la Cámara de Representantes de los EEUU invitó a este temido especulador a expresar su opinión al respecto. Su intervención fue alarmante desde el comienzo: "El sistema capitalista mundial está en trance de desintegración", y concluyó diciendo que "terminará por alcanzar igualmente a nuestros mercados financieros y a nuestra economía, porque nosotros, los norteamericanos, nos encontramos en el centro del sistema". Es decir, ni EEUU estaría al margen de las consecuencias de una posible, probable, crisis del sistema.

Nosotros los sindicalistas

A Soros sólo indirectamente le preocupan las consecuencias sociales de una recesión o de una crisis generalizada. Lo suyo es su negocio: salvar el capitalismo financiero, ayudarle a sobrevivir. A nosotros nos preocupa algo muy distinto. "La cri-

sis se está propagando e intensificando, y el número de víctimas humanas está aumentando". Constatamos la crisis del sistema y nos preocupa que sea la mayoría social que no se ha beneficiado, muy al contrario, del auge de la borrachera capitalista, la que sea también principal víctima de su crisis. Ante el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM) los sindicatos hemos presentado un duro alegato bajo el título de "La globalización, en el banquillo de los acusados". La globalización como ideología ya no es legítima ni teórica, ni social ni políticamente.

Los más vulnerables

Las consecuencias de la debacle financiera son un incremento masivo del desempleo y de la pobreza. Aquellos más vulnerables en la sociedad, que no tienen ninguna responsabilidad en la crisis, sobrellevan la carga del fracaso. "La crisis deja un seguro de miseria humana por donde pasa, como si fuera un implacable tifón. Tailandia, Indonesia, Rusia, etc. La realidad social queda tan deteriorada que resulta insostenible social, moral y políticamente".

Más a la raíz

Dentro de la humanización del sistema es preciso introducir reformas sustanciales en la arquitectura del sistema financiero mundial, un recorte coordinado en las tasas de interés, apoyar la consolidación de instituciones democráticas y garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. El informe sindical acusa: Los gobiernos abdicaron su responsabilidad de manejar sus economías en manos de los mercados financieros globales (...); se descuidaron las reglas e instituciones necesarias para evitar la volatilidad inherente a los mercados monetarios, arruinando así décadas de duro trabajo e inversión productiva.

Hay que sentar en el banquillo al llamado "pensamiento único" ante la imposibilidad de hacerlo con los fundamentalistas irresponsables que los han impuesto. Hay que liquidar una etapa de regresión social y política que ya ha causado demasiado sufrimiento.

Una meta urgente

La define el informe sindical en su último párrafo. Detener la globalización es poco realista y poco conveniente. El verdadero dilema para la comunidad internacional es si somos capaces de crear políticas e instituciones internacionales para orientar el proceso de globalización al servicio de las necesidades y aspiraciones de los pueblos.

No es mucho: globalización con rostro humano. Y si no, ¿para qué?

V. Bengoa



50 años de Derechos Humanos

El próximo 10 de diciembre se celebra el 50 aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948.

En esta declaración los pueblos de las Naciones Unidas reafirmaban su fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y valía del ser humano y en la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, determinándose a promover el progreso social y mejores condiciones de vida en una mayor libertad.

De los 30 artículos que componen esta Declaración Universal, es probablemente el 23 el más relacionado con nuestro trabajo sindical, según éste, "todo el mundo tiene derecho al trabajo, a la libre elección de empleo, a condiciones justas y favorables de trabajo y a la protección ante el desempleo. Todo ser humano, sin discriminación alguna, tiene derecho a igual salario por igual trabajo. Todo ser humano que trabaja tiene derecho a una remuneración justa

y favorable que le asegure a él y a toda su familia una existencia digna, y que sea suplementada, si necesario, por otras medidas de protección social. Todo ser humano tiene derecho a formar y afiliarse a sindicatos para la protección de sus intereses".

Hay que aprovechar este aniversario para recordarles dichos principios a políticos y empresarios.

Sindikalista kolonbiarren lanbide hilgarria

Kolonbiako Central Unitaria de Trabajadores sindikatuaren lehendakari ordekoa hil egin zuten joan den irailaren 20an. Honela, azken hamar urteetan Hego Ameriketako herri hartan hil dituzten milaka sindikalistaren zerrenda berriro luzatu da.

Erakunde sindikalen ustez, estatu kolonbiarra da egoeraren arduradun nagusia, talde paramilitarrek eta beste zenbait sektorekin batera, giza-eskubideak eta oinarrizko askatasunak ez baititu errespetatzen.

Derechos laborales para los palestinos

Según la misión realizada por la OIT a los territorios palestinos, la economía de éstos ha sufrido un declive gradual desde la firma de los acuerdos de Oslo en 1993. Según el Fondo Monetario Internacional, los ingresos per cápita se

redujeron entre 1993 y 1996 en un 20% en términos reales.

La Federación General de Sindicatos de Palestina, PGFTU, ha tenido algunas diferencias con la Autoridad Laboral Palestina en lo referente al diseño del Estatuto de los Trabajadores, al salario mínimo, y en lo relativo a la creación de sindicatos entre los trabajadores y trabajadoras del sector público, especialmente los maestros.

La PGFTU querría que se organizara una comisión tripartita que discutiera sobre la creación de empleo (hay que tener en cuenta que la media de paro en Palestina es del 30%), la formación profesional, el control de los precios y una estrategia para la inversión extranjera.

Uno de los problemas más acuciantes a los que se tiene que enfrentar esta organización es a las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras palestinos en Israel: falta de pagos o pagos inferiores de los salarios por parte de los empresarios israelíes; las deducciones a la Seguridad Social a las que están obligados a cotizar a pesar de que no pueden aspirar a los mismos beneficios que los trabajadores israelíes.

Actualmente es la confederación israelí, la Histadrut, quien recibe el 0,7% de los salarios de todos los trabajadores palestinos en Israel, cubriendo a estos trabajadores con los convenios colectivos israelíes y defendidos por los servicios jurídicos de esta organización. Existe un acuerdo para que la mitad de estos ingresos vayan directamente a la PGFTU.

Amaia Betelu

Giza eskubide batzuk agintariei gogora arazi behar dizkiegu



Cada día proliferan más las “empresas de servicios”,
paraguas bajo el que se cobijan negocios tan lucrativos
como ilegales de préstamo de mano de obra

Empresas de servicios

Se alquila mano de obra

Duela gutxi ELAko zerbitzu juridikoek Eulen enpresaren aurkako erabaki judiziala lortu zuten, langileak legez kanpo utzi zituelako. Iruñeako Gizarte-epaitegiak epai interesgarria eman zuen: honen arabera, Eulen S.A. zerbitzu-enpresa Lucas Girling S.A. lantegiarentzat ez zen almagaz-zerbitzua egiten ari; aitzitik, Eulenek legea urratu egin zuen Girling-i langileak utzi zizkiolako.

Kasu hau abiapuntutzat har dezakegu lan merkatuko baldintza gero eta eskasagoak are gehiago okertzen dituen fenomeno bat aztertzeko: zerbitzu-enpresak eta langileak uztea, ABLE bidez egin ezean galerazita dagoena.

Enpresa batek besteari langileak legez kanpo utzi badizkio, beharginak lanean ari den enpresan finko izateko eskubidea du, gainontzeko langileen baldintza berdinekin. Horregatik, auzia benetako kontrata edo azpikontrata eta sasikontrata edo legez kanpo utzitako langileen kasua bereiztean datza.



Subcontratación y cesión ilegal

A Dani Gómez, secretario general de la Federación de Empleados, Técnicos y Alimentación de ELA, el tema de la subcontratación y la cesión ilegal de trabajadores/as es un tema que le preocupa, y mucho. No en vano su sector es el más afectado por la actuación de estas empresas de servicios, etiqueta bajo la que se esconde, en muchos de los casos, un lucrativo negocio de prestamismo laboral.

Se trata de un negocio redondo para la empresa prestamista, ya que cobra por el trabajo de sus empleados/as y se queda con un suculento margen. Es también negocio para la empresa que utiliza el servicio, ya que la mano de obra le sale normalmente más barata y, sobre todo, se desentiende de la problemática laboral de dicho personal.

Para quien el prestamismo laboral es ruinoso es para el trabajador o trabajadora objeto de dicho tráfico, que cobra menos y trabaja en peores condiciones que el personal de la empresa usuaria con el que comparte el trabajo y la jornada laboral

A peor

Dani Gómez nos hace una ilustrativa radiografía de la evolución del mercado laboral en los últimos años.

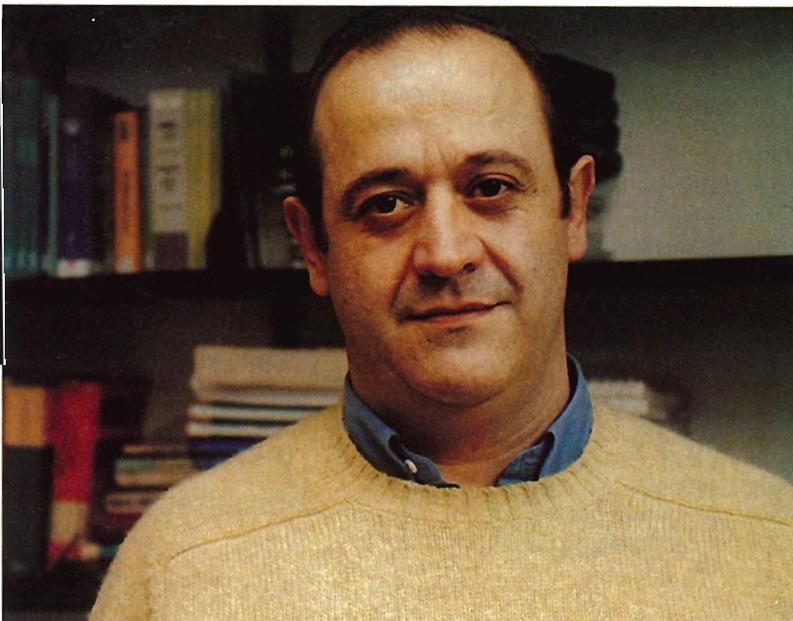
"Dentro del empeño por impulsar la eficacia y la competitividad, muchas empresas están adoptando técnicas de gestión, como la subcontratación,

orientadas a la descentralización productiva. Se trataría de concentrarse en la actividad principal subcontratando fuera las áreas periféricas. Ejemplos típicos son las tareas de limpieza, de seguridad, de mantenimiento... Antes las empresas tenían personal propio, ahora contratan empresas especializadas que se dedican a ello".

"Por principios, los sindicatos tenemos reticencias hacia estas subcontratas porque se produce una primera pérdida de derechos, los salarios y las condiciones laborales de la gente que realiza esas funciones son inferiores a los de los trabajadores/as de la empresa usuaria; aunque también es cierto que estos sectores arriba mencionados tienen convenio propio y existe negociación colectiva; las condiciones laborales, en definitiva, están reguladas".

Inmediatamente después en el tiempo aparece una nueva figura, las ETTs, empresas que prestan mano de obra para trabajos que venía haciendo la empresa usuaria con personal propio.

"Las Empresas de Trabajo Temporal han surgido como setas, causando un deterioro enorme del mercado laboral, aunque gracias a la presión sindical se está limitando de manera importante su actuación". "En Euskal Herria, abunda Gómez, en convenios sectoriales que afectan al 45% de los trabajadores ya se recogen cláusulas por las que las ETTs están obligadas a aplicar el convenio de la empresa usuaria, evitando así muchas situaciones de discriminación y explotación.



En la lista negra

Estos son algunos ejemplos de utilización de empresas de servicios para sustituir empleos por otros más baratos y sin regular.

■ **Sabico Servicios.** Realizan trabajos múltiples en Pryca como control de tráfico en las zonas de aparcamiento y recogida de carros. Aplican a sus trabajadores/as el convenio de seguridad privada.

Sabico servicios pertenece al grupo Sabico que cuenta con:

- * Sabico Seguridad: Seguridad Privada.
- * Sabico Servicios: Servicios diversos.
- * Eclat: Limpieza.
- * Bicolan: ETT.

■ En el Hotel Costa Vasca, la empresa **Zitap** se ofreció para hacer el servicio de habitaciones a 600 pesetas/hora, por debajo del convenio de hostelería.

■ En ETB, trabajadores/as de estas empresas realizan servicios de azafatas, recepción, telefonistas..., y no se les aplica ni el convenio de ETB ni el de Oficinas y Despachos.

■ En el sector de **banca**, se subcontrata la valija de correspondencia interna, sin que se ajusten a ningún convenio.

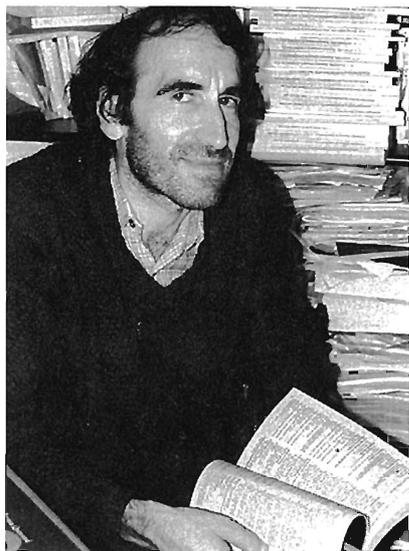
■ **Eulen** ofrece todo tipo de servicios: desde asistencia domiciliaria, donde no hay convenio en todos los territorios, hasta otros como lectura de contadores de agua, gas, luz...

Eulen tiene una estructura con varias empresas:

- * Eulen: Limpieza.
- * Prosesa: Seguridad.
- * Flexiplan: ETT.

Bizente Harriola, abogado

“El personal prestado tiene la opción de convertirse en fijo”



Bizente Harriola, abogado y miembro del gabinete técnico de ELA, nos explica las diferencias entre subcontratación, permitida, y cesión ilegal de trabajadores, así como las consecuencia que de ellas se derivan.

-A grandes rasgos, ¿cuándo hablamos de subcontrata y cuando de cesión ilegal?

-Resumiendo mucho podemos decir que la línea de separación entre una verdadera y propia contrata de obras o servicios y una pseudocontrata o contrato de mano de obra pasa por la identificación de los siguientes datos:

1.- Que la empresa contratista ejerza una actividad empresarial propia y cuente, por tanto, con los medios materiales (instalaciones, maquinaria, etc.) y personales (trabajadores, organización) necesarios para llevar a cabo su actividad. En definitiva, que se trate de una empresa real y no ficticia;

2.- Que la empresa contratista aporte en la ejecución de la contrata su propia dirección y gestión, con asunción

del riesgo correspondiente. Es decir, que además de tratarse de una empresa real, ponga en juego en la ejecución de la contrata la organización y maquinaria empresarial, y no se limite a un suministro de mano de obra;

3.- Que, por tanto, mantenga a los trabajadores de su plantilla dentro del ámbito de su poder de dirección conservando con respecto a los mismos los derechos, obligaciones, riesgos y responsabilidades que son inherentes a la condición de empleador.

Analizando tales datos los tribunales llegan en unos casos a la conclusión de una cesión ilegal por tratarse la contratista de una empresa ficticia o aparente; o porque aunque se trate de una empresa real, tal organización empresarial no se pone en juego, limitándose su actividad al suministro de mano de obra para la ejecución del servicio, que se desarrolla con los medios y bajo al organización de la empresa contratante. En esta última línea se sitúa la sentencia del Juzgado de los Social de Iruña en relación a la “subcontrata” entre la empresa de servicios Eulen, S.A. y Lucas Girling, S.A.

-¿Cuáles son los efectos de una cesión ilegal?

-Por un lado, la cesión ilegal conlleva la responsabilidad solidaria de la empresa cedente y de la cesionaria en el cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social para con el trabajador.

Por otro, y esto es muy importante, se reconoce a tal trabajador el derecho de opción a adquirir la condición de fijo en la empresa cedente o cesionaria. De acuerdo con la jurisprudencia del TS, el derecho de opción sólo puede ser eficazmente ejercido mientras subsiste la cesión ilegal, por lo que conviene que los trabajadores afectados acudan al servicio jurídico del sindicato lo más pronto posible.

“Y ahora -sigue relatando el secretario general de la FETA-, en la medida en que hemos ido acotando la actuación de las ETTs, aparece una nueva figura que quiere subvertir aún más la situación laboral, las empresas de servicios. Estas empresas ofrecen lo mismos servicios que una ETT pero sin ningún tipo de regulación, lo que supone una huida hacia delante en la loca carrera de precarización de las condiciones laborales de los trabajadores/as.

“La etiqueta de empresas de servicios es un gran paraguas bajo el que cabe casi todo, aunque fundamentalmente se cobijan empresas que no prestan servicios sino trabajadores/as en condiciones no reguladas: como no hay convenio, se aplica el salario mínimo interprofesional”, denuncia..

Ejemplos de empresas de servicios son las empresas de telefonistas, empresas que se dedican a ordenar los carros en los supermercados, empresas que hacen banca telefónica, empresas que se dedican a hacer la correspondencia en otras empresas, empresas que se dedican a poner y quitar escenarios en actos públicos...

Se da la circunstancia de que muchas ETTs están creando sus propias empresas de servicios. Es el caso, por ejemplo, de Eulen. Eulen, en un primer momento, es una empresa subcontratista. Posteriormente da el salto y crea una ETT, Flexiplan, por la que empieza a sustituirse a sí misma, y ahora da otro paso más creando Eulen Servicios, con la que compete con su propia ETT a la baja.

“Asistimos a una loca carrera para ver quién presta trabajadores en condiciones más baratas y más flexibles”, afirma preocupado, Dani Gómez. Una carrera, alimentada no sólo por empresas usuarias privadas, sino también por las propias administraciones

Jokabide hau
desagertarazteko bidea
negoiazio
kolektiboa eta
epaitegiak dira

públicas. "Los ayuntamientos de Bilbao y de Donostia están utilizando empresas de este tipo en actos como la cabalgata de reyes; el consorcio de aguas de Bilbao, ETB, en sus estudios...", relata.

Mayor precarización, mayor explotación

Dani Gómez asegura que la resultante de todo lo anterior "es explotación, pura y dura. Este tipo de trabajo socializa la pobreza; trabajas pero sigues siendo pobre, porque todos sabemos para cuánto da el salario mínimo".

Es difícil calcular cuánta gente trabaja en la actualidad en empresas de servicios, porque, así como en el caso de las ETTs la normativa obliga a la existencia de un registro, aquí el vacío legal es total.

Dani Gómez acaba con una reflexión de calado. "La carrera de la subcontratación está trayendo como resultado explotación para los trabajadores, porque de esta manera se están eliminando convenios, pero también desde el punto de vista empresarial las consecuencias de la subcontratación pueden ser negativas para la empresa: pérdida del control de ciertas actividades que dañe su capacidad de competir, aumento de los costos a largo plazo si no logra mantener una plantilla de personal bien capacitada y motivada, y riesgo de ineficacia, si depende de una multitud de contratistas que no acierta a coordinar".

Vía judicial y negociación colectiva

El diagnóstico es gravísimo. La pregunta ahora es ¿cómo se puede luchar contra las empresas de servicios?; ¿cómo podemos hincarles el diente?

Dani Gómez cree que existen fundamentalmente dos armas para luchar contra las empresas de servicios y la desregulación laboral que va de su mano: la vía judicial y la negociación colectiva.

"Es evidente que los sindicatos tenemos que ser tan reivindicativos con las empresas de servicios como lo hemos sido con las ETTs; que tenemos que ir introduciendo en los convenios las mismas cláusulas obligacionales para estas empresas que para las ETTs, limitando su presencia; y que vamos a exigir a la administración que cierre esa puerta falsa en la legislación por la que se están colando todas esas empresas".

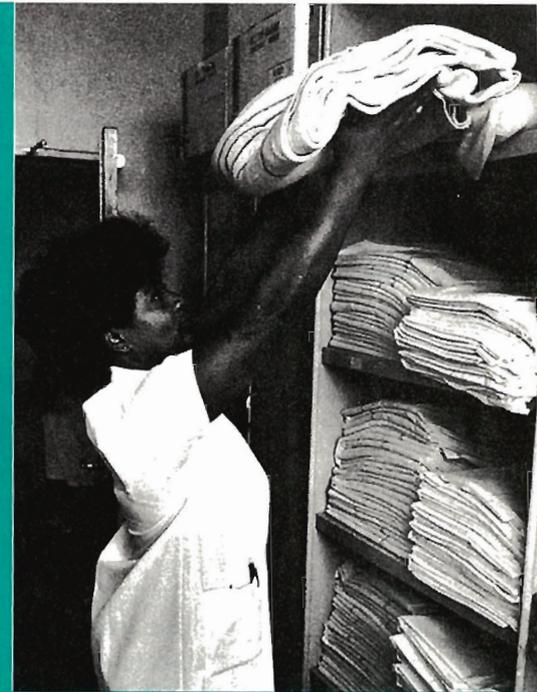
Luego está la vía judicial. "Una cesión ilegal de trabajadores por una empresa a otra trae como consecuencia el derecho del trabajador a adquirir la condición de fijo en la empresa cesionaria y la equiparación de condiciones con las de los demás trabajadores. Por eso es importante que los trabajadores se muevan, piensen en su futuro y acudan al sindicato".

"Hay armas para luchar contra las empresas de servicios y hay que utilizarlas", rubrica el secretario general de la Federación de Empleados, Técnicos y Alimentación.

J. Jayo

Langileak gero eta merkeago alokatzeko laisterketa eroari ekin zaio

Ostalaritza eta telefonía



Azken hileotan Gipuzkoan hoteli zerbitzu desberdinak eskaintzen dizkieten enpresa batzuk agertu dira: harreratik hasi eta gelen garbiketa nahiz mantenimenduraino. Eta eskaintako prezioen arabera, enpresa hauek beren langileei gutxieneko soldata ordaintzen diete. ELAko zerbitzu juridikoen iritzirako, langileak uzten diren kasu horietako bat da hau. Auzia epaitegietan erabakiko da, langile horiak plantilan sartzeko demandak –banakako eta kolektiboak– aurkeztu baititu sindikatuak.

Telefonian ere legez kanpo utzitako langile ugari dago. Telefonicak eta Euskaltelek lehia gogor bati ekin diote, informazio-kanpainetarako alokatutako operatzaileak hartu dituztelarik. Telefonicak Estratel erabiltzen du, eta Euskaltelek Telepromotion; enpresa honen zerbitzuak Iberdrola, Bilbogas, edota Bilboko Udalaren 010 zerbitzuak ere erabiltzen dituzte.

Gehienbat oso gazteak diren langileon lan-baldintzak ezin eskasagoak dira, eta ELA hau behin eta berriz salatu du.

Enrique Mellado, encargado de afiliación y tesorería de la comarcal de Bilbao, espera cada año con ansiedad la apertura de la temporada de caza

El cazador cazado

Enrique Melladok ELAñ ibilbide luzea egin du. Bere lana Babcock Wilcox enpresan hasi zen, dikta-dura amaitu eta berehala. Laister "harrapatu" zuen Ezkerraldeko eskualde baturak, bertako diruzain izan zedin, kuota eskuan kobratzen zen garai hartan. Gero Metal federaziora pasa zen, eta toki desberdinetan egin zuen lana: Basauri-Galdakao eta Bilbon. Duela zenbait urte, gaisotasun batek enpresetako lan sindikaletik aldendu zuen eta hark adinako garrantzia duten administrazio zereginetara itzuli zuen. "Afiliatuak funtsezkoak dira, indarra eta askatasun ekonomikoa ematen baitiote sindikatuari", dio Melladok.

Afiliatu bakoitza beretzat hil ala bizikoa den arren, irribarre batez ukatu egiten du baja eskatzera datozenen "asmoa aldatzeko" eskopeta kargatuta duenik. Batek daki...

-Con esa pinta de bueno que tienes y resulta que te pasas los fines de semana dándole al gatillo... ¿cuándo nace tu afición a la caza?

-Aunque vivo en Bilbao desde hace una porrada de años, soy de Izarra (Alava) y paso allí la mayoría de los fines de semana. El monte y la caza son algo que han estado siempre muy ligados a mí. Ver una cierva con su cría paciendo

a las siete de la tarde, o una puesta de sol, o ahora, en plena época migratoria, ver pasar miles y miles de palomas torcaces, patos, grullas... es algo que no tiene precio.

-¿Cómo se conjuga toda esa poesía con el hecho de dar muerte a ese animal del que hablas?

-Es que la mayoría de la gente tiene una concepción equivocada de lo que es la caza. Cazar no es pegarle dos tiros a una pieza.

-¿Qué es entonces?

-La caza es un deporte. Y voy más allá, es un deporte noble, porque se siguen unas normas de comportamiento muy estrictas, para que cazador y animal se enfrenten en igualdad de condiciones.

Para poder cazar necesitas sentir lo que haces, pero es que, además, necesitas un permiso de armas, un certificado de antecedentes penales, pagas una licencia, suscribes una póliza de seguro, estás inscrito en una federación, en mi caso Euskadiko Ehiza Federakuntza; en los últimos años debemos superar, incluso, un examen para la obtención del permiso de caza.

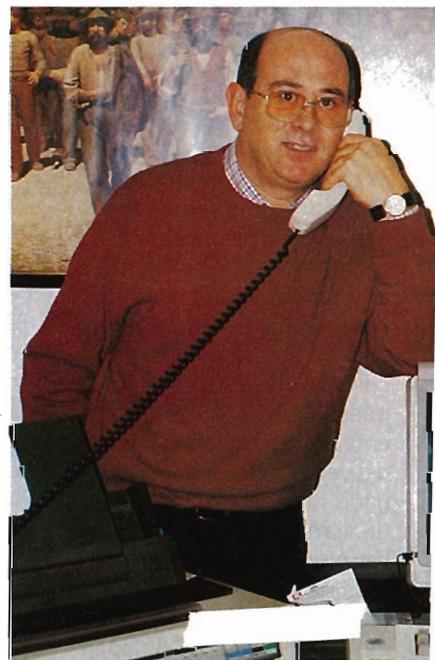
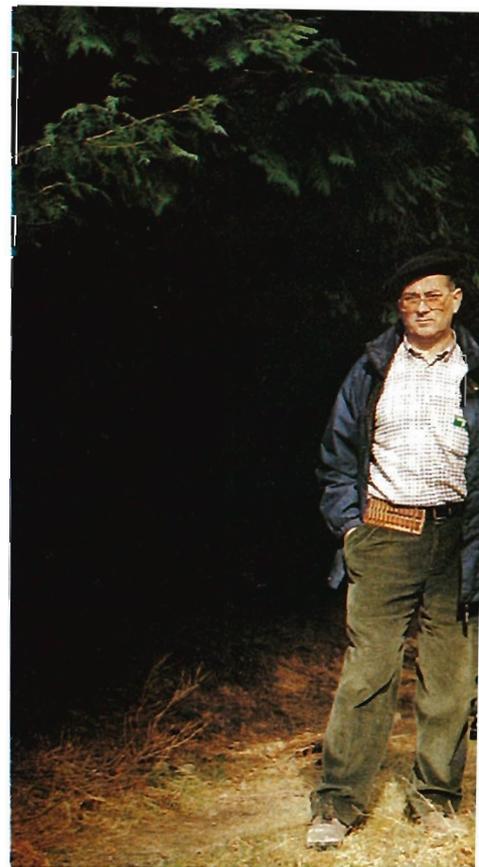
-Lo que es evidente es que la caza mueve un montón de dinero...

-Así es y, sin embargo, somos tratados poco menos que como delincuentes... Las instituciones sólo nos contemplan como fuente de ingresos.

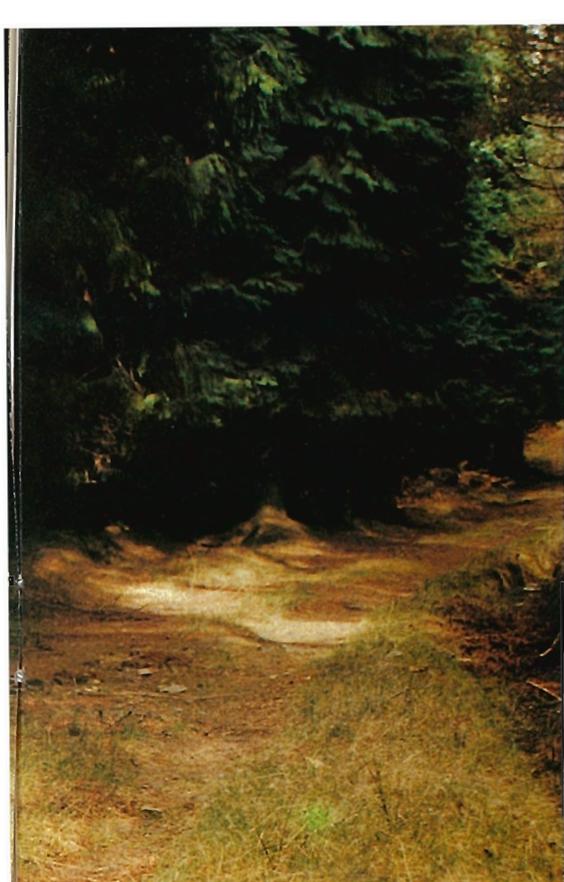
Equilibrio medioambiental

-Aunque tienes arte y parte, ¿cómo definirías a los cazadores como tú?

-Como personas preocupadas por el equilibrio medioambiental y amantes de la naturaleza.



Melladok dioenez, ehiztariak ingurunearen orekaz kezkatuta daude eta beren fama txarra ezjakintasunaren ondorio da



-Explicanos cómo se realiza una batida.

-Como he comentado antes, nosotros no vamos al monte y nos ponemos a disparar como locos. Sólo podemos cazar en una determinada época y a unos determinados animales, machos, de una determinada edad y características. Estas normas nos vienen dadas por las administraciones, en nuestro caso por la Diputación alavesa. Yo pertenezco a una sociedad de caza compuesta por 150 cazadores y nos han concedido para toda la temporada un cupo de 5 ciervos machos de trofeo.

Si tengo la suerte de divisar un ciervo tengo que saber los años que tiene, si es defectuoso, si tiene un trofeo que le califique como tal o es un venado joven, y todo eso en décimas de segundo, con lo cual hay temporadas que ni siquiera conseguimos el cupo permitido.

Además, si nos equivocamos y cazamos un animal prohibido somos sancionados duramente.

-¿Cómo es un día de caza?

-Me levanto sobre las 7 de la mañana y voy a Zuya. Allí nos reunimos un grupo grande de cazadores. Por sorteo se establece quiénes participan en la batida: como máximo, 40. También se decide la zona en la que vamos a practicar la caza. Nuevamente por sorteo, a cada uno de los participantes le corresponde un puesto. Mientras, los que no pueden cazar ese día van a mover el monte, a soltar los perros. Nos colocamos en nuestro sitio y se inicia la caza.

Hay un capitán de batida, que es el responsable máximo, y dos jefes de cuerda, que son los que distribuyen y ponen a la gente en sus puestos correspondientes. Después de tres horas y antes de las 15:30 los jefes de cuerda retiran a todo el personal del monte con los animales que se hayan capturado.

-¿Qué se hace con las capturas?

-Las capturas se retiran, se desvisceran, y se analizan. Una vez comprobado que la carne es apta para el consumo se hacen raciones que se reparten entre los asistentes.

El que ha matado la pieza, si ésta es trofeo, se queda con él y con la piel.

Mala prensa ¿injustificada?

-Sin embargo, sigo sin entender cómo podéis encontrar placer en disparar a unos pobres animales indefensos...

-No es cierto que los animales estén indefensos. Los animales tienen una astucia y un instinto que hace que no caigan fácilmente en la burda trampa que les preparamos. Además, por medio del aire saben si se acerca gente o no. Hay que tener en cuenta, también, que en toda batida se deja espacio suficiente entre puestos para facilitar la huida del animal. Por tanto, de indefensos nada. Los animales tienen sus normas de comportamiento y nosotros las nuestras. Se trata de un duelo en el que se gana o se pierde.

-Si todo es tan ecológico y legal, ¿por qué tenéis tan mala prensa?

-En parte por desconocimiento y en parte porque hay una serie de impresiones, en concreto los furtivos y los escopeteros que desprestigian nuestro deporte.

Te voy a dar un ejemplo de lo necesaria que es la caza en el macizo del Gorbea: En estos momentos habrá unos 800 venados, una cifra excesiva que está causando importantes perjuicios en la cabaña ganadera, pastoreo, agricultura, accidentes de tráfico... Los cazadores estamos sustituyendo a ese depredador natural que es el lobo, seleccionando aquellas piezas que, por su trofeo o enfermedad, están superdimensionando la capacidad que tiene el macizo.

-Donde pones el ojo ¿pones la bala? ¿Cuál es tu historial de estos casi 20 años de caza?

-El número de trofeos es lo de menos, lo más importante son las emociones, los momentos de tensión, de camaradería que vives. De hecho hay días que vuelves a casa con las manos vacías y no

supone un trauma, ni mucho menos. Nadie me quita haber pasado un magnífico día en buena compañía. La caza tiene una vertiente social que no se puede obviar.

Duros de pelar

-¿Cuáles son tus gustos en materia cinegética? ¿Hay alguna especie que para su desgracia prefieras?

-Me gusta la caza mayor, y dentro de ésta más el jabalí que el ciervo. El jabalí es muy astuto, sabe aprovechar muy bien el terreno para pasar desapercibido, es duro con los perros, se esconde muy bien, y tiene una capacidad de resistencia y supervivencia enorme, muy superior a la de cualquier otra especie.

-Dicen que los pescadores son fantasmas, ¿y los cazadores?

-Los cazadores sí somos fantasmas. Hay gente que se las da de buen cazador y no distingue entre lo que es cobrar tres perdices y abatir 15. Será muy buen tirador pero muy mal cazador.

-La caza ¿es cosa de hombres?

-El mundo de la caza es machista, pero por cultura, no porque haya exclusiones reglamentarias. He de reconocer que en nuestra sociedad sólo hay una mujer.

-Supongo que habrás vivido multitud de anécdotas.

-Me viene a la cabeza una que pudo acabar en tragedia. Un cazador fue atacado por un jabalí y aunque no sufrió heridas graves lo pasó realmente mal. Es un buen compañero, se llama Leonardo y es afiliado de ELA. Creo que todavía no se le ha pasado de todo el susto.

-Seguro que tu mujer está hasta el gorro de tu afición...

-No creas, a mi familia le encanta comer lo que cazo...

-Hablando de trabajo... Confiesa: tienes la escopeta cargada debajo de la mesa para los que vienen a darse de baja del sindicato...

-Para nada. La mayoría de la gente que se da de baja lo hace porque pierde su empleo, y bastante tienen con lo que tienen. Proculo tratar igual de bien a todas las personas que llegan donde mí, ya sean a darse de alta o de baja.

N. Ispizua

La especulación financiera perjudica el empleo y la calidad de vida

Amenazas de recesión

Parece que en los próximos meses se va a producir una fuerte reducción del crecimiento económico. Las previsiones del Fondo Monetario Internacional (FMI) y el análisis de las crisis financieras nos llevan a esa conclusión.

Se está generando una opinión en el sentido de que nos acercamos a una recesión mundial. A esto cabría añadir que, si hay algo cierto, es que si los empresarios creen que va a haber recesión, se comportan acorde con esa creencia (paralizando inversiones, contrataciones, etc.), provocando de esta manera la recesión prevista.

El último estudio del FMI es muy ilustrativo, ya que señala que nos estamos acercando claramente a una recesión global. "Las condiciones económicas y financieras internacionales se han deteriorado considerablemente durante los últimos meses, a medida que la recesión se ha profundizado en muchas economías de Asia y de los mercados emergentes y Japón, y tras la crisis financiera de Rusia".

Esta situación no se vive sólo en esas partes del mundo, sino que también afectan en diversa medida a Europa y a Estados Unidos, donde "los efectos de esta crisis en la actividad han sido pequeños hasta ahora, pero están comenzando a sentirse, especialmente en el sector industrial".

Como consecuencia de todo ello, el Fondo anuncia que "las posibilidades de cualquier mejora significativa en 1999 también han disminuido, y los riesgos de un mayor, más duradero y más profundo descenso de la actividad han aumentado".

Todo esto ocurre en un planeta en el que, según el Banco Mundial, 1.300 millones de personas (casi la cuarta parte del total) viven con menos de 225 pesetas al día. Además, otros 3.000 millones de ciudadanos y ciudadanas subsisten con menos de 450 pesetas diarias.

Munduan 1.300
milioi pertsonak
egunean 225 pezeta
baino gutxiago
dauka bizitzeko ●

El peligro de la economía especulativa

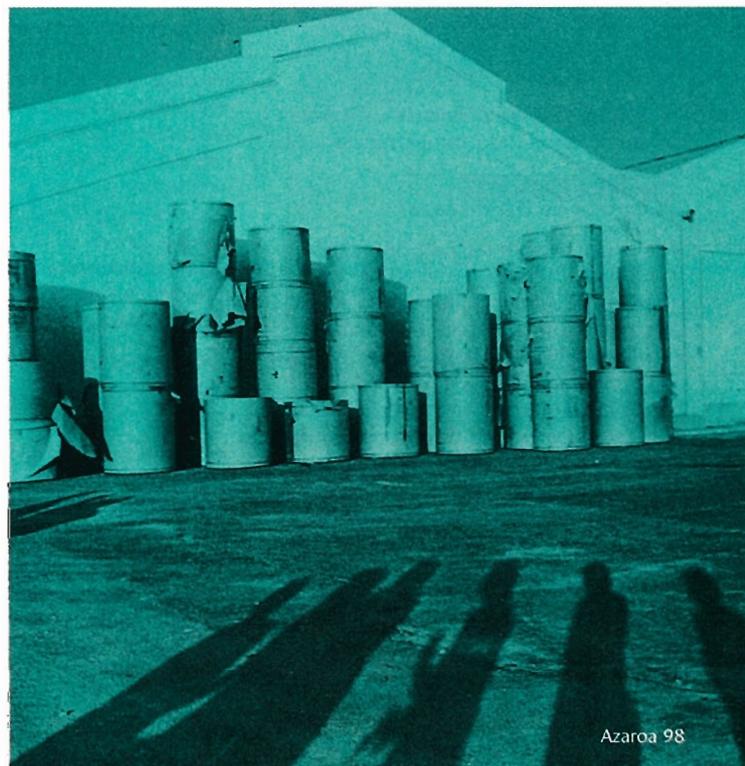
Mientras esta es la realidad para tantas y tantas personas, la crisis financiera internacional ha evidenciado que la economía especulativa, que no tiene ningún efecto positivo en el bienestar económico y social, es un peligro público, ya que puede, a medio plazo, llevar a la economía real a la situación de recesión antes mencionada.

Es decir, mientras que el capital financiero, especulativo, ha circulado con total libertad y sin control por el mundo, los beneficios de estas operaciones han ido a parar a los bolsillos de ese capital, sin repercusiones positivas ni en el empleo, ni en mejoras sociales. En cambio, cuando llega la crisis, los trabajadores y trabajadoras, así como los sectores más desfavorecidos de la sociedad, somos quienes tenemos que ver empeoradas nuestras condiciones de vida y de trabajo.

Esto evidencia que es necesario poner coto a la libertad de movimientos de capital, gravando las transacciones especulativas sobre los mercados de divisas. El control de capitales, ha señalado por ejemplo la Conferencia de Naciones Unidas sobre el Comercio y el Desarrollo, "es la única manera de evitar los desplazamientos bruscos de capital que han desestabilizado a Asia en los últimos meses".

Sin embargo, las decisiones políticas de fondo que requeriría un cambio de esta naturaleza no se están abordando.

Mikel Noval



Neurrigabeko irabaziak

Estatu espainiarrean Burtsan kotizatuta dauden enpresek 1998ko lehen sei hilekoan inoiz baino irabazi haundiagoa lortu zuten zergak ordaindu aitzin: 1,58 bilioi pezeta. Honek esan nahi du aurreko urteko epealdi berearekiko gehikuntza %23,9koa izan dela.

Espainiako Banketxearen Balantze Zentralak emandako datuen arabera, enpresen mozkin garbiak (zergak ordaindu ostean) 1998ko lehen sei hile-

koan %32,1 hazi ziren, 1997ko epe berdinarekiko.

Balio Erantsi Gordinetik (BEG) irabazi garbira joan den portzentaia inoiz baino haundiagoa izan da; datu hau urtez urte modu ikusgarrian ari da hazten. 1998ko lehen sei hilekoan etekin garbia BEGaren %23,1 zen, 1997ko %19,5arekiko. Aurretik, balorerik hoberena 1989an izan zen, etekin garbia BEGaren %15,9ra iritsi zenean: egun baino zazpi puntu gutxiago.

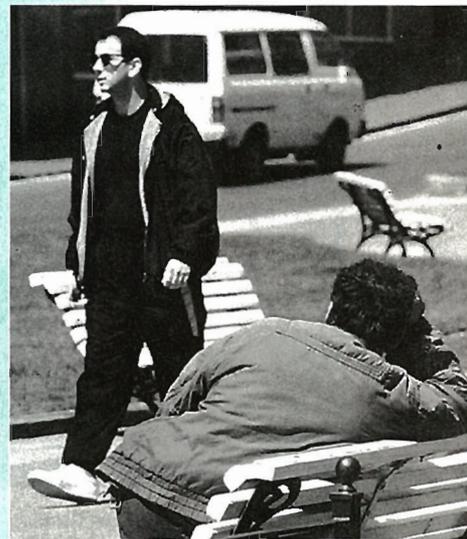


Ni empleo ni protección del INEM

En Euskal Herria hay 186.900 personas que carecen de empleo. El INEM tan sólo da cobertura a 48.417 (según los datos de junio, tanto para desempleo como para cobertura del INEM).

Esto quiere decir que la protección del INEM alcanza sólo al 25,9% de la población parada (una de cada cuatro personas), por lo que la inmensa mayoría de quienes carecen de un puesto de trabajo (el 74,1% del total) quedan fuera de la cobertura de este organismo.

Realizando un desglose de esta información, se observa que, de las 48.417 personas protegidas, tan sólo 27.395, un 14,7% del total desempleado, recibe prestación contributiva, mientras que las otras 21.029 personas en paro con prestación percibe ésta en su modalidad asistencial, con una cuantía muy inferior a la contributiva.



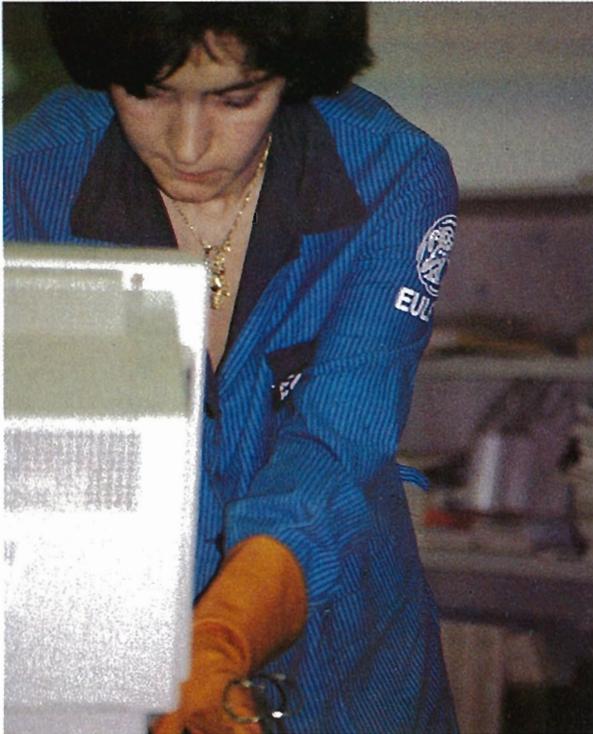
Estatu espainiarreko soldatak, baxuak eta oso desberdinak

Europako Batasuneko (EB) estatistika bulegoak (Eurostat) emandako datuen arabera, Estatu espainiarreko langileek jasotzen dituzten soldatak EBko hirugarrenak dira atzetik hasita; soilik Portugal eta Grezian baino hobeak dira.

Estatu espainiarreko soldatak oinarritzat hartuta, Danimarka, Alemania mendebaldea eta Luxembourgekoek bi halako balioa dute. Frantzia, Alemania ekialdea, Finlandia, Suedia eta Holandan soldatak askoz hobeak dira: %50etik hasi eta %78raino. Erresuma Batuko lansariak espainiarrak baino %44 gorago daude, eta Italiakoek %21,6ez gainditzen dituzte.

Era berean, Estatu espainiarreko langileek jasotzen dituzten soldaten arteko desberdintasuna hirugarren nabarmenena da EB baitan. Soilik Italia eta Luxembourgen da alde hori haundiagoa.





Jornada parcial Discriminación total

El Gobierno del PP y los sindicatos UGT y CC OO han firmado un preacuerdo sobre la regulación del empleo a tiempo parcial, que estaba contemplada hasta ahora en la legislación laboral de forma muy poco concreta: se consideraba jornada parcial toda aquella que no llegara al 100% de la regular.

Bizente Harriola, del gabinete técnico de ELA, explica la intención que subyace en este acuerdo: "El principal objetivo de esta nueva legislación ha sido claro, conseguir una flexibilidad total del empleo a tiempo parcial para que pueda ser lo más parecido posible a la contratación temporal, aproximándose incluso al contrato *a llamada*". O sea, que la empresa pueda tener a una persona a su total disposición durante 800, 1.000, o las horas que hagan falta al año, pero siempre que la decisión esté en su mano. Al trabajador o trabajadora sólo le queda la posibilidad de obedecer.

Estirar la jornada

¿Cómo se da esa flexibilización? "Es muy sencillo: antes existía un número de horas determinado por contrato, y todas las que pasaran de ese volumen se consideraban extraordinarias. Ahora, por el contrario —explica Harriola—, el patrono puede prolongar la jornada a voluntad y cuando quiera", porque tiene a su disposición las *horas complementarias*, tal como se las ha denominado en el preacuerdo.

Según Mikel Noval, responsable del gabinete técnico, si el empresario lo estima conveniente, "las *horas complementarias* podrán superar en un 15% la jornada de contrato, y hasta en un 30%, si el convenio así lo permite".

Noval expresa la opinión del sindicato al respecto: "ELA es contraria a una modalidad de empleo que consagra la precariedad y normaliza la discriminación". Aunque es cierto que ahora se mejora algo la protección social de las personas que trabajan menos horas de la jornada regular, "este tipo de contrato sigue siendo peor porque no implica la igualdad respecto al empleo a jornada completa".

Discriminación

Existe un problema, el de si la contratación a tiempo parcial es voluntaria o no. Y es que "en demasiados casos no hay posibilidad de elección por parte de los trabajadores afectados, que son mujeres en su inmensa mayoría". Begoña Diez de Ulzurrun, responsable del área de igualdad de oportunidades, advierte que el empleo a tiempo parcial es un peligro para los derechos de los trabajadores: "no es cierto que se pueda elegir el tipo de jornada; para la mayoría de las personas suele ser una imposición pura y dura".

Bizente Harriola recuerda que la jurisprudencia comunitaria a este respecto es bien clara: "Para los tribunales europeos, existe discriminación cuando determinadas condiciones laborales y sociales afectan de hecho más a un sector de la sociedad, en el caso del empleo a tiempo parcial, a las mujeres".

El papel de los firmantes

El Gobierno del PP ha conseguido, una vez más, hacer que UGT y CC OO refrenden un modelo laboral que cada vez tiene menos que ver con los intereses de trabajadoras y trabajadores.

En esta ocasión los dos principales sindicatos españoles, interlocutores *privilegiados* de la Administración central —para qué, es otra cuestión— entran en una operación que supondrá el impulso a otro tipo de empleo precario, gracias a las subvenciones "al empleo indefinido a tiempo parcial". Mikel Noval se muestra muy crítico: "No podemos aceptar que el Estado contribuya a precarizar aún más el empleo, dando ayudas a los empresarios para que hagan contratos de jornada parcial, mientras éste continúe siendo perjudicial".

G. Zeberio

Novedades

- El horario será, como máximo, del 77% de la jornada regular.
- Flexibilización total: No obstante, las *horas complementarias* podrán llegar a hasta un 15% o incluso un 30% más —si el convenio lo autoriza— de lo establecido en el contrato, siempre a discreción de la empresa.
- El contrato a tiempo parcial podrá ser de hasta el 77% de la jornada regular.
- Relativa mejora relativa de la protección social:
 - * Por cada hora trabajada, se considerará cotizada 1,5.
 - * Se tendrán en cuenta los días de vacaciones y de descanso, que anteriormente no se contemplaban.

La evolución de la calidad (I)

ASPECTO DE LA CALIDAD	CONCEPTO CLASICO	CONCEPTO ACTUAL
OBJETO	Afecta a productos y servicios	Afecta a todas las actividades de la empresa
ALCANCE	Actividades de control	Gestión de toda la empresa, además del control
APLICACION	Impuesta por la Dirección	Por convencimiento y participativa
METODOLOGIA	Detectar y corregir	Prevenir
RESPONSABILIDAD	Departamento de calidad	Compromiso de cada miembro de la empresa
CLIENTES	Externos a la empresa	Internos y externos

Calidad: del latín *qualitas*. Atributo o propiedad que distingue a las personas y cosas (bienes y servicios)". Esta distinción implica excelencia, pero hay que tener en cuenta que lo excelente no tiene que ser caro y lujoso, sino adecuado para su uso. La calidad debe estar relacionada con el uso y el valor que satisface el requerimiento de los clientes.

El término calidad ha tomado últimamente una especial protagonismo; sin embargo, no siempre se utiliza adecuadamente, ya que se piensa que hace referencia exclusivamente a procesos de tipo industrial. Sin embargo, la Calidad envuelve crecientemente a otras actividades como son la distribución o el servicio. Igualmente, la aplicación del término "Calidad" se ha hecho extensivo a organizaciones de titularidad pública, e incluso a la Administración Pública misma, en contraposición a la que tuvo en sus orígenes, centrada fundamentalmente en empresas privadas.

De este modo, el objeto de la Calidad ha sufrido una evolución desde las industrias básicamente productivas hasta las organizaciones de servicios.

Pero, ¿qué es la Calidad? ¿Cómo puede definirse ésta? ¿En qué organizaciones debe estar presente? ¿Y en qué actividades? ¿Quiénes son los responsables de su aplicación? Para contestar a estas preguntas es imprescindible realizar un breve recorrido histórico por las diferentes concepciones que de ella se ha tenido en las últimas décadas.

Situémonos en la época en la que la producción era artesanal. El cliente hacía un encargo al artesano y, al mismo

tiempo, le facilitaba la información concerniente a sus necesidades y expectativas respecto al pedido. El artesano diseñaba y elaboraba ese producto de acuerdo a la información recibida, adaptándolo a la demanda del cliente. Existía una comunicación directa entre cliente y proveedor y, en consecuencia, la calidad era muy alta. Por otro lado, el coste también era elevado.

Posteriormente, la producción industrial sustituye a la artesanal. Entonces los costes se reducen drásticamente, sobre la base de dos aportaciones:

-La normalización de piezas (Samuel Colt, 1820), que consistía en el diseño de un producto estándar, con piezas también estándares, que pueden utilizarse indistintamente, independientemente de la unidad de producto en las que se empleen. Esta normalización podía plantear algún problema, como el que las piezas no ajustaran adecuadamente debido a tolerancias en sus dimensiones. Este problema se resolvía mediante los ajustes manuales oportunos por parte del operario, durante el proceso de montaje.

-La cadena de Producción, introducida por Henry Ford. En el entorno de una cadena de producción el operario ya no tiene la oportunidad de hacer las correcciones manuales correspondientes a una pieza o componente que no se ajuste a las especificaciones, ya que esto supondría bloquear el funcionamiento de la cadena.

Al implantarse la cadena de producción aparece el primer problema de calidad. Es imprescindible que las piezas producidas sean conformes con su especi-

cación ya que, de otro modo, no es posible el montaje en el aparato o dispositivo correspondiente en la cadena de producción, lo que obliga a realizar un reproceso posterior de la pieza defectuosa, o a desecharla directamente como chatarra, lo que se traduce en el incremento del coste del producto.

Surge, por tanto, una primera definición de Calidad: conformidad con las especificaciones. Lógicamente, a una mayor conformidad acompañará un menor número de reprocesos y desechos, con lo que el coste del producto se reducirá, lo que puede traducirse en mayor margen comercial o en precio menor, con el consiguiente aumento de competitividad.

Por este motivo surgen los procedimientos de Control y Calidad, fundamentados en datos estadísticos. De este modo, la función de Calidad, en su concepción clásica se limita a la realización de una serie de experimentos que tienen como objetivo la verificación de la concordancia de los diferentes componentes y dispositivos a su especificación.

Así, podríamos definir la Calidad como el conjunto de características de un producto que satisface las necesidades de los clientes y, por tanto, hacen satisfactorio el producto.

Por tanto, el producto, además de ser técnicamente bueno, debe responder a las necesidades del cliente. Y todo a un precio que se ajuste al consumidor.

Surge, entonces, el término "Calidad total" (CT). La CT supone aplicar el concepto de Calidad al conjunto de las actividades, sin importar el lugar de la organización donde se realicen, a través de las cuales se alcanza la aptitud de uso y la satisfacción de las necesidades y expectativas del cliente. Supone una actitud directiva que implica la participación general del personal de la empresa, cualquiera que sea su nivel, y que pone énfasis en la satisfacción del cliente y la mejora continua.

AMAIA ALDASORO

(Gabinete Técnico)



Grebaren aurkako eskuliburua

Badabil hortik zehar enpresari batzuren artean banatu den liburu bat, *Ugazaba grebaren aurrean* izenburuko, greba *guztietan* gertatzen diren indarkeria eta bortxakeriei aurre egiteko eta bizirauteko gidaliburua edo eskuliburua. Noski, honen arabera indarkeria eta bortxakeria guztion iturburua greba eskubidea bera omen da, pike-tea berdin bortxa edo berdin mehatxua da, eta enpresariaren eta indar publikoen edo poliziaren jokaera legearen araberakoa eta guztien eskubideak bermatzeko da.

Ez da nonbait bortxa ugazabak adieraztea, huts ala bete, elkertasunezko greba bat legez kontrakoa dala, eta langile grebalariei oharraraztea kalera botako dituela; nahiz eta argi eta garbi egon elkertasunezko grebak legearen araberakoak eta zilegi direla.

Nonbait, ez da ere bortxa indar publikoei dei egitea greba aldarrikapena egiten den unetik bertatik, ezta grebalarien kontra enpresariak polizia erabiltzeko izan ohi duten joera

erraza ere. Bienb itartean, Epaitegi Konstituzionalak aurtengo otsailaren 17ko epai baten bitartez adierazi du eze ertzainek hautsi egin dituztela askatasun sindikal eta grebarako funtsezko eskubideak, pikete bat bideoan grabatzeagatik. Piketea "era baketsuan" Donostiako hiritarrei deituriko greba orokorrarekin bat egin zezaten informazioa ematen ari zen. Epaitegi Konstituzionalarentzat, filmaketak grebarako eskubide jardueraren murrizpen bat eragin zuen, "oztopatu egin baitzuen beharrik eta arrazoirik gabe"; izan ere, "ez baitago gutxiesterik, filmaturik izaten ari direla ikusteak, ezelako esplikaziorik gabe, pikete informatibo bateko kide baketsu batzuen baitan amore emateko eta grebari bertan behera uzteko eragin dezakeen gogoia".

Grebak berez du indarrezko ekintza eta bortxa baten kutsua; halere gizarte berez gatazkatsu batean eskubide demokratikoa da, eskubide funtsezkoaren maila aitortzen zaiona. Edozein indarkeria mota legez, edozein bortxa mota bat bailitzan hartzea —enpresariak, komunikabideak eta batzutan erakundeak ere horrela hartzeraz lerratzen diren moduan—, eta kodigo penala edo zigor laborala besterik gabe erabiltzea, greba eskubidea antzutzeko da, Epaitegi Konstituzionalak berak adierazi izan duenez. Baina ematen duenez, grebaren kontra edozer gauza da balekoa, horregatik inor asko asaldatzen ez delarik.

Los trabajadores/as
vamos a la huelga
cuando no nos queda
otro remedio

Bizente Harriola

KONTSULTAK CONSULTORIO

Licitud de la "huelga de solidaridad"

Ultimamente han tenido lugar huelgas de solidaridad con trabajadores despedidos o a los que la empresa les ha extinguido o no les ha renovado el contrato eventual, en la empresa Cespa Jardines y en el ayuntamiento de Arrasate. La primera reacción de la empresa, al menos en el caso de Cespa, fue advertir a los trabajadores sobre la ilegalidad de la huelga; la Federación de Empleados y Técnicos de ELA ha salido al paso de tales advertencias.

Ya anteriormente desde aquí ha habido oportunidad de informar que la consideración legal sobre las huelgas de solidaridad cambia totalmente a partir del reconocimiento del derecho constitucional de huelga y de la sentencia de 8 de abril de 1981 del Tribunal Constitucional sobre el Real Decreto-ley de 4-3-1977 sobre Relaciones de Trabajo. Antes son ilegales las huelgas de solidaridad o apoyo "salvo que afecten directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan", entendiéndose además el término "profesional" en sentido estricto, referido sólo a la huelga frente a la empresa para el logro de un convenio.

El Tribunal Constitucional declara inconstitucional la expresión "directamente" del texto del citado Real Decreto-ley sobre Relaciones de Trabajo, y además precisa que el adjetivo "profesional" ha de entenderse referido a los intereses que afectan a los trabajadores en cuanto tales, y no en cuanto miembros de una categoría laboral específica. En efecto, después del reconocimiento constitucional de los sindicatos, a los que es consustancial la idea de solidaridad, y del derecho de huelga de los trabajadores "para la defensa de sus intereses", era totalmente injustificada la restricción del anterior texto legal.

A partir de aquí, la doctrina mantiene que "son igualmente legales las huelgas desencadenadas para lograr la revocación de una medida disciplinaria

del empresario, para protestar contra la política laboral de la empresa o para defender la estabilidad en el empleo (...) en las que no hay duda que está en juego un interés profesional".

De hecho, el **Tribunal Supremo, en sentencia de 2 de febrero de 1987 (A. 744)**, declara la legalidad de una huelga de solidaridad con base en las anteriores consideraciones, en un caso en que los objetivos de la convocatoria eran: "1.- El cese de las represalias que viene adoptando la empresa con el personal de redacción, tales como coacciones, vejaciones personales y profesionales, amenazas de despido y los propios despidos que se han producido recientemente en la persona de tres trabajadores de redacción... 3.- La readmisión de los despedidos".

Igualmente, la **Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de octubre de 1989 (A. 7422)**, admite la legalidad de una huelga que tenía como esencial motivo manifestar oposición frente al despido de dos oficiales, constituyendo medio de presión para que se procediera a su readmisión; además, el despido había sido declarado improcedente y la readmisión venía impuesta por lo establecido en el convenio colectivo.

Se argumenta en la sentencia que "*el modelo de huelga que acoge la Constitución no es el contractual, sino el profesional; significa lo expuesto que la huelga constitucionalmente protegida no sólo es la dirigida a presionar para el logro de un convenio colectivo en fase de negociación, sino toda aquella que tenga por objeto la defensa de los intereses que son propios de la categoría de trabajadores. De ahí la licitud de las huelgas de solidaridad cuando con ella se atiene a la expuesta finalidad. Siendo ello así, deviene evidente que la fijación del objetivo antes indicado para la huelga de que se trata no vició ésta, en tanto que no rebasaba el ámbito profesional que es propio del modelo de huelga que acoge al Constitución, pues con tal objetivo se defendía no sólo el interés particular de los despedidos, sino el general de toda la plantilla*".

LABUR EN CORTO

Calendario laboral para 1999

De acuerdo con el Decreto 241/1998, de 22 de septiembre (BOPV del 9 de octubre), y la Orden Foral de 3 de agosto de 1998 (BON del 31), las fiestas de carácter retribuido y no recuperable en la Comunidad Autónoma de Euskadi y en Navarra para el año 1999 son las siguientes: 1 y 6 de enero; 19 de marzo; 1, 2 y 5 de abril; 1 de mayo; 12 de octubre; 1 de noviembre; y 6, 8 y 25 de diciembre; en Navarra, también el día 3 de diciembre.

Quedan por concretar, además, hasta dos fiestas locales (en Navarra, una), que se fijarán por la respectiva autoridad laboral a propuesta de los ayuntamientos.

Más competencias para la jurisdicción laboral

Como consecuencia de la entrada en vigor de la nueva Ley de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, a partir del 14 de diciembre de este año los Juzgados de lo Social serán los competentes para conocer de impugnaciones frente a las resoluciones administrativas relativas a regulación de empleo y frente a la actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

Tal ampliación de competencias de la jurisdicción social es, en principio, un dato positivo, por tratarse de una jurisdicción más ágil, y más accesible al trabajador que la jurisdicción contenciosa.

Prestación sanitaria defectuosa

El dato negativo, la de arena, por el contrario, lo constituye la definitiva asignación a la jurisdicción contencioso-administrativa de la competencia para conocer de reclamaciones sobre responsabilidad derivada de prestación sanitaria defectuosa de la S.Social.

Hasta ahora, tal reclamación venía siendo admitida tanto en vía civil, como laboral, como contencioso-administrativa. A partir del 14 de diciembre, la reclamación de indemnización por tal motivo es de forma exclusiva y excluyente en vía contenciosa.

GUTUNAK CARTAS

Esta sección pretende ser una tribuna abierta a las opiniones de nuestros afiliados y afiliadas sobre la actualidad económica, social y laboral. Aquellos/as que lo deseen deben enviar sus cartas a la siguiente dirección: Landeia, Cartas de los lectores. Barrainkua 13, 48009 Bilbao. Por problemas de espacio les pedimos que las cartas no excedan de las 20 líneas.

1492-1998. Larga agonía

Se han cumplido 506 años de aquello que ha venido siendo denominado por la historia convencional (aquella que escriben los vencedores) "descubrimiento" de América. Algunos afirman que supuso uno de los puntos culminantes de la Humanidad, otros que fue una conquista y otros simplemente decimos que supuso una invasión con tintes catastróficos. Y no sólo por la violencia con que Colón y sus seguidores entraron en América sino por la factura que a las puertas del siglo XXI la mayoría de los pueblos latinoamericanos tienen que pagar.

A día de hoy, un reducido grupo de naciones ricas disfruta y divulga patrones de consumo irracional e insostenible mientras la mayoría de los habitantes de estos países latinoamericanos sufren una pobreza cada vez más humillante e insopor- table.

Las economías de América, especialmente atrasadas y vulnerables como consecuencia lógica de siglos de colonialismo, esclavitud y saqueo, no tienen acceso a los circuitos de la economía mundial. Actualmente se exige a los países latinoamericanos que abran sus mercados de forma indiscriminada para que los países desarrollados, con las multinacionales como vanguardia, sigan controlando la situación desde su atalaya de imperio económico.

El objetivo es imponer un orden económico mundial en el que los países pobres y pequeños no tengan más remedio que convertirse en una inmensa zona franca donde la industria y el capital de los poderosos obtengan mano de obra regada (antes fue la esclavitud), destruyan el medio ambiente, agoten los recursos naturales y multipliquen sus ganancias sin ni siquiera pagar impuestos.

De ahí que no nos tengan que extrañar las convulsiones que se dan en estos países, las recesiones, las crisis económicas, el aumento de migraciones masivas y el hecho de que la inestabilidad política y social en América Latina constituya la regla y no la excepción.

Gorka Vierge (Iruñea)

Declaraciones que se descalifican solas

A pesar de que se han producido en el marco de una 'brillante' campaña por parte de los socialistas -quiero decir que han brillado el insulto, la mentira y la manipulación-, me han llamado la atención los improperios del señor Redondo Terreros contra el secretario general de ELA.

Hace tiempo que determinados sectores españolistas (ya lo hizo CC OO) tratan de identificar a Elorrieta con Lech Walesa, hablando de sindicatos reaccionarios (no convendría mezclar el papel del sindicato Solidarnosc con la actuación política del que fuera su líder), y Redondo ha vuelto a la carga con ello.

Quiero hacer dos consideraciones: en primer lugar, no convendría olvidar que Solidarnosc fue una fuerza que luchó por la libertad en Europa del Este, por lo que fue perseguida con gran dureza.

Por otra parte, el ataque de Redondo está fuera de lugar, cuando el secretario general de ELA y el conjunto de cuadros del sindicato mantienen durante la campaña electoral una actitud de respeto extremo hacia las formaciones políticas, aun con las que son manifiestamente hostiles hacia su línea, evitando hacer declaraciones que se puedan interpretar en clave partidista.

L.G. Txabarri (Donostia)

E SALDIAK HAN DICHO...

* "Hitz egiteak ez du beldurrik ematen; beldurra gatatzak eragiten du, bere arma eta bonbekin, bere preso eta biktimekin".

Tom Hartley, Sinn Fein Irlandako alderdi nazionalistaren ordezkaria.

* "La adopción unión monetaria reduce bastante las opciones de cada Gobierno cuando tenga que afrontar problemas como el aumento del desempleo o una depresión temporal. Por ejemplo, el ajuste de los tipos de cambio es una de las maneras de graduar la marcha de la economía. El uso de la moneda común elimina esa posibilidad".

Amartya Sen, premio Nobel de Economía 1998.

* "Aldi baterako kontratu gehienak legez kanpo-koak dira"

Bizente Harriola, abokatu.

* "El control del pensamiento se logra a través del control del lenguaje. Hay palabras, como 'democracia', 'terrorismo' o 'proceso de paz', que la prensa usa selectivamente para moldear la forma de pensar de la gente. Si matan otros, a eso se le llama 'terrorismo'; si lo hacer uno o un Estado, se le llama 'defensa' o 'mantenimiento de la paz'".

Noam Chomsky, lingüista y pensador estadounidense.

* "Sakabanaketa politikari eustearren arrazoi bakarra sofirmendua mugagabe areagotzea da".

Tomas Karrera, Senideak-eko ordezkaria.

* "Es urgente hacer llegar a la Universidad la disensión que se abre en el conjunto de la sociedad vasca".

Francisco Letamendia, catedrático de Historia de la UPV.

* "La realidad de la jornada laboral en España es bastante impenetrable".

Marcos Peña, inspector de trabajo.

* "Herri guztiak uniforme... hori da Espainiaren diskurtsoa. Orduan guk esan behar dugu, 'ez, biodibertsitatea'. Biodibertsitatea ez bakarrik Amazonian, European ere bai".

Iñaki Antigüedad, legebiltzarkidea.

* (...) ninguna norma jurídica, tampoco la Constitución, debe ser intocable; tiene que ir en sintonía con la evolución de la sociedad. (...) Creo que el mundo en el que vivimos el concepto de unidad territorial no tiene sentido".

Margarita Robles, magistrada.



HEMEROTEKA

KOLDO UNCETA, economista

El Correo, (15-10-98)

Amartya Sen: un premio al compromiso

"(...) otra cuestión fundamental en la obra y la trayectoria de Amartya Sen es su contribución a la difusión de la noción de *desarrollo humano*. Un concepto que viene a contrarrestar cinco décadas de primacía del concepto de *desarrollo económico*, medido éste en términos de crecimiento de la economía, sin tener otros factores básicos del desarrollo de las personas como la salud, la educación o la libertad, y sin atender tampoco a la desigual distribución de la renta entre razas, sexos y sectores sociales".

ANDER ITURRIOZ, soziologoa

Egunkaria (98-10-28)

Ilusioaren kanpaina vs. beldurraren kanpaina

Lizarra-Garaziko Akordioaren ostean euskal alderdi abertzaleak ilusioz bete-ta hasi dira kanpaina politikoa aurkezten. Kontzeptuak esplikatu nahi zizkionten euskal herritarri, pakeari buruz batez ere, baina baita ere burujabetzari buruz, ekonomiari buruz, kulturari edo ongizateari buruz. Aitzitik, nazionalismo espainiarrak ihes egin dio eztabaidari eta euskal hauteslegoaren balio

eta behar primarioenak (segurtasun eza, gosea, beldurra...) narratzen hasi da sinbolo indartsu andana bat erabiliz horretarako.

Beldurraren kanpaina jarri dute abiadan: mailetak eta trenak jarri dituzte, etorkinen iruditeriari honek dakarkion guztia-rekin (banaketa, deserria, ezereza...). hona aspaldian etorri zirenek gogoan izan dezaten orduan gertatu zena. Sarajevo jarri dute nazionalismoaren eredu praktikoa gisara, jenezidioa, bazterkeria... Horri bortizkeria sinbolikoa deitzen zaio, edo, hobe nahi bada, bortxa psikikoa (...).

JAGDISH BHAGWATI, ekonomilaria

El País, (98-10-11)

"(...) 'Wall Street-eko eta EEBBetako Altxor departamenduko konplexuak', hots, inbertsio-konpainia haundiek eta Washingtingo ekonomi-politikaren arduradunek osatutako *lobby*-ak, kapitalen zirkulazio librea itsu-itsuan iristeko mitoa sortu eta puztu dute. Aspaldian saiatu naiz presio talde honen arriskuaz oharerazten.

Kontutan izan behar da ondasunen merkatua eta kapitalena oso desberdinak direla; lehena askoz ere egonkorragoa da, eta elkarrekiko onurak izaten ditu. (...) Kapitalen askatasuna, ordea, oso aldakorra da, eta espekulazioen mende dago, herri baten ekonomia zalantzan jartzearaino".

"Politika honen arduradun nagusiei erreparatuz gero, euren interesak nondik datozen igartzen da: Altxorren idazkari iparramerikarra, Robert Rubin,

Wall Streetetik dator, aurreko idazkariak legez (Roger C. Altman eta Nicholas Brady). Guztiak orain inbertsio-enprestan ari dira lanean. Ernest Stern, Munduko Bankuaren buru izan zena, J.P. Morgan etxearen zuzendari dugu, eta oraingo presidentek lehenago inbertsio-banketxe batean egin zuen lana".

J.F. MARTIN SECO, ekonomilaria

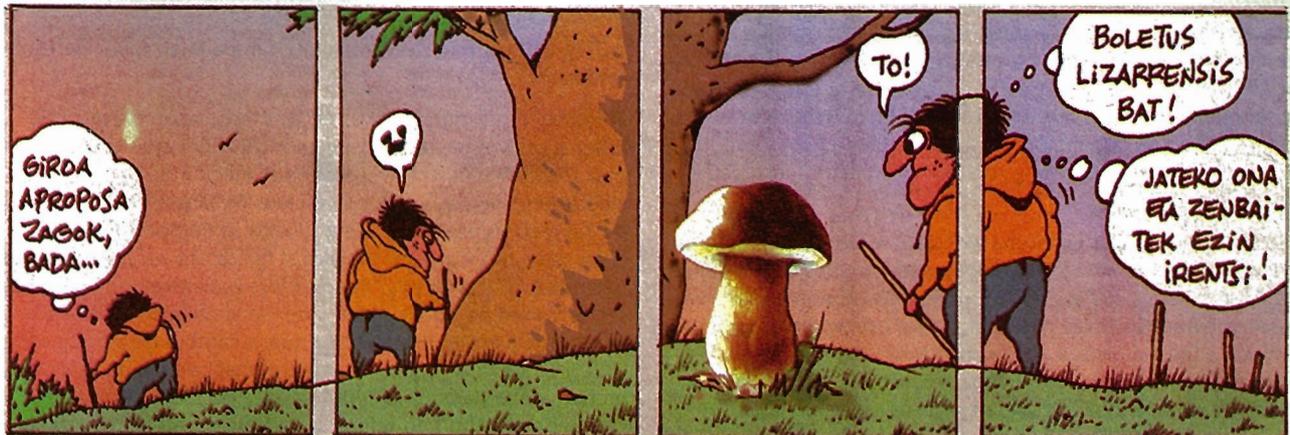
El Mundo, (30-10-98)

Supersticiones económicas

"La capacidad de fabulación es patente en materia económica y social. El discurso está trufado de supersticiones. El vicepresidente económico acaba de afirmar que la bajada de impuestos va a potenciar el crecimiento económico y, por consiguiente, el empleo. Todo el mundo da por buena tal aseveración; sin embargo, su coherencia no es mayor que la de los que aseguran que las verrugas se curan por medio de sortilegios. Parte de una premisa falaz: que los 600.000 millones a los que el Estado renuncia caen del cielo o no tendrían otro empleo alternativo.

Pero no es así y, por lo tanto, lo que habría que demostrar y desde luego no se ha hecho es que el impacto sobre la demanda interna es mayor orientando tal cantidad a la reducción fiscal que aplicándola a cualquier otra partida presupuestaria. El resultado, tratándose de gastos de protección social o de inversión pública, parece ser más bien el contrario".

OLARIAGAK, Egunkaria (17-10-98)



Sólo faltó Manolo, "el del bombo"

Algunos líderes políticos se han pasado la campaña electoral asegurando que si ganaban los nacionalistas muchos/as en este país iban a tener que hacer las maletas. Pues bien, han ganado, y ampliamente, y que yo sepa ni la frontera está colapsada, ni las principales estaciones de ferrocarril y autobuses han tenido que colgar el cartel de *no hay billetes...* Vamos, que el coco no existe, y aquí no sobra nadie, excepto, tal vez, esos irresponsables que se dedican a lanzar el peligroso mensaje de las dos comunidades y que si tuvieran un mínimo de dignidad abandonarían sus cómodas poltronas y se irían... a casa.

Podríamos pasarnos crónicas y crónicas haciendo lecturas y valoraciones de las últimas elecciones políticas y de la campaña previa, pero lo único cierto es que los resultados electorales muestran claramente el amplio apoyo logrado por el ilusionante acuerdo de Lizarra. Ahora, lo que hay que hacer es construir un país en el que merezca la pena vivir. Y hay que empezar a hacerlo desde ahora; una sociedad en paz con mayores cotas de libertad y justicia social.

Tras pocas deliberaciones, porque la cosa estaba clara, la redacción de *Landeia* ha decidido conceder, ex aequo, "la collejilla electoral": Nicolás Redondo Terreros, alias "el terrores", porque cada vez que abre la boca es para echarse a temblar; a Carlos Iturgaiz, por hacerme sufrir el estigma de ser de mi pueblo, aunque afortunadamente hace tiempo que emigró a Neguri, con los de su clase; y a Pablo Mosquera, por presumir de hablar castellano, gallego y catalán... pero perseguir al euskera.

¿No les parece que la campaña electoral se ha asemejado mucho a la liga de fútbol? Los equipos de ámbito estatal -PP y PSOE- se trajeron de Madrid a lo mejorcito de su plantilla: políticos como González o Borrell, Aznar o Mayor Oreja, pero también a intelectuales y artistas de "talla" como Cristina Almeida, Concha Velasco, o Marsillach. Con la medida demostraron que los de casa sólo sirven para calentar banquillo.



Al final, las estrellas madrileñas del PSOE y del PP no fueron capaces de ganar el partido. Y es que, una vez más, se demostró que donde esté la política de cantera...

Dejo de aburrirles con las elecciones políticas. Paso a aburrirles con las sindicales. A ELA le van bien las cosas, y eso que superar el casi 40% de representatividad que tenemos en la CAPV y el 20 % en Navarra no es moco de pavo. La normalidad es la tónica dominante en la Comunidad Autónoma vasca, algo que no puede decirse de la foral desde el momento en que los empresarios, que están a partir un piñón con UGT y CCOO, han decidido hacer campaña en favor de estos sindicatos.

El ejemplo más descarado es el de la Asociación Navarra de Talleres de Reparación de Vehículos (ANTRV), que en su Asamblea General acordó "favorecer en la medida de lo posible las elecciones sindicales de los sindicatos firmantes" del convenio de Talleres, es decir, de UGT y CCOO. Al tiempo que aprovechan para intentar parar los pies al "sindicato no firmante", es decir, ELA. ¿Su crimen?: "llegó incluso a plantear huelga en el sector". Pero no queda ahí la cosa: en la misma asamblea se informaba a los empresarios de que, a cambio de este apoyo, UGT y CCOO han dado "promesa verbal" de moderación en materia de jornada en el futuro convenio. Y todo esto, para colmo de ineptitud, lo reflejaron por escrito en la correspon-



diente acta de la reunión, y tal como lo leímos se lo contamos.

El resultado es que los "sindicatos firmantes" quedan a la altura del barro. Y la ANTRV aparece como una organización antidemocrática que anima a sus asociados a que metan mano en un proceso en el que los patronos no pintan nada y en el que su obligación es mantenerse neutrales. Los empresarios navarros quieren quitar a los trabajadores hasta la libertad de elegir a sus representantes. Sin olvidar el hecho de que traten de convertir la negociación del convenio de talleres en un pasteleo entre amiguetes.

Euskal gizartea
guztion artean
eraikitzen
hasi behar dugu

Seguimos en Navarra. Hace unas semanas, Telenavarra nos honró con casi ¡un minuto! de información sobre una rueda de prensa de ELA. Semejante alarde sorprendió a propios y extraños, pero sobre todo al señor delegado del gobierno en Navarra, Francisco Javier Ansuategui, que ha debido de montar tal pollo a los responsables telenavarros que sus cámaras no han vuelto a aparecer por una rueda de prensa de ELA. Ansuategui, como aquel siniestro personaje del que parece clónico, lo quiere todo "atado y bien atado".

En octubre se consumó finalmente la reforma del IRPF, esa que baja los impuestos a los que más tienen. Luego vendrán diciendo que no hay dinero para sanidad o para educación o para protección social. Sin ir más lejos, según un estudio del gabinete técnico de ELA, tres de cada cuatro parados vascos no reciben ninguna prestación del Inem. 140.000 desempleados/os vascos, que se dice pronto, sobreviven gracias a sus familias. También supimos en octubre que los cinco grandes grupos bancarios españoles ganaron un total de 386.138 millones de pesetas en los nueve primeros meses del año. Ello supone un incremento del 22,7% respecto a los logrado en el mismo periodo del ejercicio anterior, lo cual significa que la tan cacareada crisis financiera apenas ha pasado factura en la cuenta de resultados de estos grupos. Si ya les digo yo, la banca siempre gana, a lo mucho gana menos, pero perder, nunca pierde.

Y mientras la banca se forra, nos enteramos -oficialmente, porque extraoficialmente ya lo sabíamos- de que la mitad de los hogares vascos llegan mal a final de mes: vamos, que el día 20 empezamos régimen y lo acabamos el 30. Por eso no es ninguna barbaridad que para la negociación de los próximos convenios nos libremos de complejos y dejemos de obsesionarnos con la referencia IPC. La productividad de los trabajadores/as vascos en cada vez mayor; liguemos las subidas salariales a esa productividad. Si las empresas se forran, ¿por qué los trabajadores vamos a ser los únicos que no veamos reflejado ese crecimiento económico en nuestras nóminas?

Pobres pobres, siempre son los mismos los que sufren. Que se lo pregunten si no a los hondureños, nicaragüenses, guatemaltecos, salvadoreños... que han visto como el huracán *Mitch* les despojaba de lo poco que tenían, incluido familias. Hoy todos estos ciudadanos de tercera son actualidad en los medios de comunicación. Sus caras, sus desesperación está provocando una avalancha de solidaridad internacional, necesaria y urgente pero que, no nos engañemos, no va a solucionar los problemas estructurales que vive esta parte del mundo. Estamos poniendo una tiritita cuando la herida sólo se cura con una operación, con un orden internacional más justo y solidario, más ético, más ecológico y más respetuoso con las diversidades culturales. Hay que ayudar ahora, pero también mañana, y pasado. Lo otro es confundir solidaridad con caridad.

Con su polémica y grave decisión de cerrar *Egin*, el juez Garzón acabó con la libertad de expresión de una parte muy importante de este país. Esto no quita, sin embargo, para que su última actuación, su intento de llevar a los tribunales al dictador chileno Augusto Pinochet -no digo ex porque ser dictador imprime carácter- haya ilusionado a los amantes de la libertad en el mundo entero. Por una vez su ansia de protagonismo ha sido para bien.

M. Pagazaurtundua

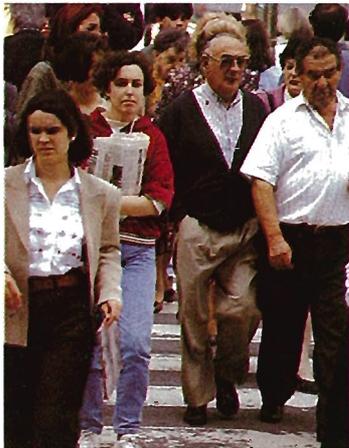
● Navarra, contra la exclusión

Navarra, igual que hace unos meses la CAPV, está viviendo la movida en favor de una Carta de Derechos Sociales. Para ello se ha emprendido una iniciativa legislativa popular o ILP -fórmula para plantear leyes desde la propia sociedad- que pretende llevar a los textos legales medidas en contra de la exclusión social y la pobreza.

Si en principio era necesario el respaldo de 7.000 personas, serán casi 15.000 las firmas que exigirán la discusión en el Parlamento de la carta social, que incluye medidas como la reducción de jornada y el establecimiento de un salario social para todas aquellas personas sin ingresos propios.

● Irlandarren mintegia

Hedabideek gatazka prozesuetan eta bakerako bidean oso paper garrantzitsua betetzen dute. Ipar Irlandan gatazka konpontzeko bidean dagoeneko aurrerago doazenez, bertako bi



kazetari (Geoff Martin eta Noel Doran) gonbidatu ditu ELAk gai horri buruz argibideak eman ditzaten.

Izan ere, Ulsterreko kasuan Doran eta Martinek zuzendutako egunkariak (*Irish News* eta *News Letter*) une oso zailetan bake-prozesuari eustearen aldeko erabateko apustua egin zuten, gatazkaren alde desberdinetakoak izanagatik ere editorial bera argitaratuaz. Kazetarien Nazioarteko Federazioak ahalegin hori aintzat hartu du, eta bere nazioarteko saria aurten bi kazetariari eman die.

Beraz, Irlandako gatazkan komunikabideek izan duten jokabideari buruz zerbait jakin nahi duenak datorren azaroaren 27an izango du aukera, Leioako liburutegi nagusian izango baita hitzaldia.

PUBLICACIONES

BERDIN, BAINA DESBERDINTASUNEZ

Marina Subirats irakaslea berdintasun gaietan aditua da. Eta hain zuzen galdere bati eman nahi izan dio bere: Zergatik berdintasuna? Emakumeak gizonekiko berdintasuna lortzearekin batera bere ezaugarriak eta izaerari uko egin behar ote dio? "Con diferencia. Las mujeres frente al reto de la autonomía" liburuan bildutako artikulua sailean zehar hainbat gai aztertu ditu: berdintasuna edo desberdintasuna, genero kontzeptuaren balioa, nortasun berria, hedabideetako irudi aldaketa, etab. *Icaria* argitaletxeak *Antrazyt* sailean eman du Marina Subiratsen liburu hau (Bartzelona, 1998).



● Sakabanaketaren kontra

"Gabonetarako euskal presoak Euskal Herrira" lelopean manifestazioa deitu dute Bilbon Senideak eta Gurasoak elkarsteak azaroaren 28rako. Helburu hori lortzeko, bi erakunde horiek beharrezkotzat jotzen dute gizarte osoaren partehartze aktiboa, eta horregatik dei egin diete sindikatu, talde politiko eta mugimendu sozialei.

Manifestazio hau euskal presoak Gabonetarako Euskal Herrian egon daitezten Senideek antolatutako mobilizazioen barruan kokatzen da. Kanpainaldi honetan beste zenbait ekintza bututuko da, hala nola, Gabon Zahar egunean manifestazio isilik herri guztietan.